

BONNETS D'ÂNE

Section
Assurances



«Un arrêt de la Cour de cassation
qui donne à la minorité le droit...»
(P.10)

Section
Clercs & Employés de Notaire



«Le niveau E1 de la grille des
classifications n'existe plus.»
(P.12)

Section
Commerce



«A force de souplesse,
le serpent se mord la queue.»
(P.14)

Section
Presse, Edition, Publicité



«Distribution directe :
commission paritaire...»
(P.26)



LA MACIF VOUS ASSURE, LE SAVIEZ-VOUS ?

Adhérez, militez : vous êtes protégés !

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais, c'est un engagement de tous les instants. C'est pourquoi, quand vous choisissez de défendre les intérêts des salariés, nous sommes à vos côtés pour soutenir et sécuriser votre action militante.

Les Organisations syndicales font confiance à la Macif depuis près de 30 ans pour assurer l'activité syndicale de leurs adhérents et militants. Pourquoi pas vous ?

Quelle que soit votre mission, des contrats existent pour faciliter votre engagement militant.
Contactez-nous : partenariat@macif.fr

Document non contractuel. Garanties proposées sous réserve des exclusions mentionnées aux contrats.
MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4, rue Pied de Fond - 79037 Niort cedex 9.



**LA SOLIDARITÉ
EST UNE FORCE**



BONNETS D'ÂNE

La fraîcheur du climat en cette fin d'automne est propice aux accessoires chauds. Et la mode est au bonnet, rouge de surcroît.

Ces bonnets rouges sont devenus l'étendard du "tout contre" ou "contre tout" régionalistes car nés en Bretagne, région bien sympathique au demeurant.

L'éclosion de ce mouvement a fait dire à la plupart des médias que les centrales syndicales étaient dépassées, débordées.

Le recul et la prudence dont a fait preuve notre Organisation n'ont rien à voir avec cette théorie fumeuse, mais correspondent à notre refus d'être intégrés à un quelconque mouvement où se mélangent manipulation politique extrémiste, rejet de la République, intérêts patronaux et poujadismes de toutes sortes.

Pourtant, les temps sont favorables à l'expression du mécontentement face à une politique économique et sociale, mais certainement pas sur un front régionaliste, ni avec une partie du patronat défendant ses seuls intérêts.

Et en l'occurrence quels intérêts ! Sous couvert de spécificité régionale, ils demandent des mesures particulières leur permettant de s'exonérer de l'unicité de la République, de ne pas respecter les accords sociaux nationaux, ni les conventions collectives. Voilà la réalité ; un patronat des plus réactionnaire.

Et la réponse gouvernementale est la même que celle vis-à-vis du mouvement "des pigeons", qu'avec d'ailleurs les revendications patronales en général : oui tout de suite !

Et 2 milliards d'euros de cadeau de plus, sans contrepartie, ni contrôle.

Cela mérite bien un bonnet d'âne !

Mais l'emballage médiatique autour de ces bonnets rouges a aussi le mérite d'effacer du paysage les mouvements de colère des salariés et leurs revendications. Bonnet de nuit ?

Car, pendant que les uns récupèrent d'importants subsides de l'Etat, les autres, les salariés licenciés n'ont rien ou quelques miettes, et perdent de toute façon leur emploi.

Mais attention !

Vous allez voir ce que vous allez voir !
Une bonne et juste réforme fiscale !
Si, si !

Or, quand on y regarde de plus près, cette réforme fiscale tant vantée par le Premier Ministre, Jean-Marc Ayrault, consiste principalement à fondre la CSG avec l'impôt sur le revenu, en passant par l'étape consistant à rendre progressive la CSG ; laquelle CSG est affectée au financement de la Sécu.

"L'impôt est un acte citoyen. C'est la condition des prestations sociales et des Services Publics dont bénéficient les Français."

Ces mots ont été employés par le Premier Ministre et représentent, à eux seuls, la ligne de conduite de cette future réforme : faire financer par l'impôt les Services Publics (c'est logique), mais aussi l'ensemble de la protection sociale.

Ce serait ainsi :

- la fin des prestations payées par les cotisations sociales,
- la fin du salaire différé,
- la fin de la Sécurité Sociale de 1945 !

... ainsi qu'au passage, le glissement des cotisations patronales vers l'impôt et, donc, un nouveau cadeau conséquent au patronat.

Très conséquent, car par exemple rien que les cotisations sociales familiales représentent environ 36 milliards d'euros.

Si les patrons sont capables d'obtenir l'écoute et la satisfaction de leurs revendications, à nous salariés, retraités et demandeurs d'emplois de nous faire entendre encore plus fort.

Ainsi, le meeting confédéral organisé à la Halle Freyssinet le 29 janvier doit ouvrir la perspective d'un mouvement social général et d'ampleur sur tout le territoire.

En attendant de nous y retrouver, je souhaite à toutes et à tous de passer d'excellentes fêtes de fin d'année, et de nous retrouver, début 2014, plus combatifs et décidés que jamais !

Serge LEGAGNOA
Secrétaire général

**LA FÉDÉRATION VOUS SOUHAITE
DE BELLES FÊTES DE FIN D'ANNÉE.**

Solides & solidaires



SANTÉ - PRÉVOYANCE - AUTONOMIE

L'alliance mutualiste au service de tous, partout.

Autour de Mutex, interlocuteur unique, les six principales mutuelles interprofessionnelles adhérentes à la Mutualité française ont choisi de renforcer leur action respective en formant un pôle majeur de protection sociale complémentaire : l'alliance mutualiste. Grâce à la coordination performante de leurs métiers, les membres de l'alliance mutualiste déploient, sur tout le territoire, une offre globale en santé, prévoyance, autonomie dédiée aux branches professionnelles, entreprises et partenaires sociaux.

Un pôle coordonné au service de tous

• L'accompagnement des négociateurs dans la mise en œuvre des régimes

L'alliance mutualiste met son expertise - conseils, formations, services en ligne - à disposition des partenaires sociaux qui mettent en place des régimes collectifs de protection sociale complémentaire.

• La proximité grâce à une implantation territoriale complète

700 agences, 1500 interlocuteurs dédiés interviennent sur l'ensemble du territoire. Des établissements sanitaires et sociaux rendent les soins accessibles pour tous.

• La maîtrise des coûts assurée par un maillage optimal

La densité du réseau, les accords passés avec de nombreux professionnels de santé garantissent la maîtrise globale des coûts et réduisent le reste à charge.

Des engagements communs autour de valeurs partagées

• L'exigence de qualité partout et pour tous

Les acteurs de l'alliance mutualiste partagent l'exigence d'un niveau de service irréprochable : chacun bénéficie de la même qualité dans l'accès aux soins.

• La solidarité en œuvre autour de l'action sociale

Solidaire, l'alliance mutualiste agit en faveur des plus fragiles et les accompagne dans les périodes difficiles. Prestations financières, services d'aides à la personne complètent un dispositif d'écoute et de soutien.

• La politique de prévention pour faciliter le quotidien

Parce que chacun doit vivre en bonne santé tout au long de sa vie, l'alliance mutualiste mobilise son solide réseau d'experts et de professionnels autour d'actions de prévention menées auprès des particuliers, entreprises et branches professionnelles.

L'alliance mutualiste organise une relation de proximité auprès de tous, sans discrimination, dans un esprit solidaire, non lucratif.

L'alliance mutualiste à vos côtés

Pour nous contacter :
collectif@mutex.fr
www.mutex.fr



Page 3	Edito BONNETS D'ÂNE
Page 6	CIRIEC LE MEDEF RÉCIDIVE
Page 10	Section Assurances UN ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION QUI DONNE À LA MINORITÉ LE DROIT D'EXCLURE LA MAJORITÉ !
Page 10	Section Section Casinos et Cercles de Jeux CONGRÈS 2013 : PLACE AUX JEUNES, DANS LA CONTINUITÉ !
Page 12	Section Clercs & Employés de Notaire LE NIVEAU E1 DE LA GRILLE DES CLASSIFICATIONS N'EXISTE PLUS
Page 14	Section Commerce À FORCE DE SOUPLASSE, LE SERPENT SE MORD LA QUEUE
Page 16	Section Crédit BANQUES ET SOCIÉTÉS FINANCIÈRES : LA FIN DU SACRO-SAINTE "ALORS COMBIEN ?" SEMBLE ENCORE LOIN !
Page 18	Section Organismes Agricoles BRÈVES : CREDIT AGRICOLE - GROUPAMA
Page 20	Section Organismes Sociaux COMMUNIQUÉ
Page 21	Section Organismes Sociaux Divers & Divers BRÈVES DE LA SECTION : CAISSES DE RETRAITE ET DE PRÉVOYANCE - MUTUALITÉ - PÔLE EMPLOI
Page 24	Section Personnels Sédentaires des Compagnies de Navigation SNCM : UNE MISE À MORT PROGRAMMÉE !
Page 26	Section Presse, Edition, Publicité DISTRIBUTION DIRECTE : COMMISSION PARITAIRE - PORTAGE DE PRESSE
Page 28	Section Services RAS LE BOL DANS LES CENTRES D'APPELS - À VOTRE SERVICE ! L'HISTOIRE D'UN DILEMME...
Page 30	Secteur Juridique Fédéral <ul style="list-style-type: none">- INTERDICTION D'EXERCER DEUX MANDATS CONSÉCUTIFS DE RSS- LE DS RÉINTÉGRÉ PEUT ÊTRE DISPENSÉ D'ÉLECTIONS- L'EMPLOYEUR PEUT REJETER D'OFFICE UNE LISTE DE CANDIDATS DÉPOSÉE SANS MANDAT EXPRES DU SYNDICAT- ACCORD UES : L'UNANIMITÉ N'EST PLUS REQUISE !- DÉSIGNATION DU DÉLÉGUÉ SYNDICAL : À QUELLE DATE VÉRIFIER LES CRITÈRES DE REPRÉSENTATIVITÉ ?- VOTE ÉLECTRONIQUE ET CONFIDENTIALITÉ DU VOTE
Page 32	AFOC PREMIÈRE PHASE DU LANCEMENT DU COMPTEUR LINKY - RADIOFRÉQUENCES, UNE PRÉOCCUPATION SANITAIRE DES CONSOMMATEURS
Page 35	VIANDOXX PAR SAMI J. BOUCHOUCI DÉLIRIUM TRÈS MINCE PAR CLAUDIO FRANCONI

JEC INFOS

Mensuel d'information des sections de la
Fédération des Employés et Cadres cgt FORCE OUVRIÈRE

Directeur de la publication : Serge Legagnoa

FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS ET CADRES cgt FORCE OUVRIÈRE

28, rue des Petits Hôtels 75010 PARIS - Tél. : 01 48 01 91 91

Conception, réalisation & impression : ndp Tél. : 01 45 35 11 00

Photos et illustrations : © FEC FO - Phovoir - PhotoAlto - DS

CPPAP : 0715 S 08226





Alain ARNAUD
Président du CIRIEC-France

LE MEDEF RÉCIDIVE

On se souvient du pamphlet idéologique que le patronat français avait commis, naguère, sur la "prétendue économie sociale". Ses valeurs, ses pratiques, son poids économique et social,... tout était contesté, sans nuance.

Les organisations représentatives des secteurs mutualistes, coopératifs et associatifs eurent beau protester, preuves à l'appui, la cause était entendue, sans appel.

On pouvait espérer que l'effondrement du système économique qu'elle vénère aurait incité la direction du Mouvement des Entreprises de France à plus de retenue ou, à tout le moins, de modestie. Il n'en est rien, tout au contraire.

Alors que les pouvoirs publics, tant nationaux qu'européens, s'efforce de faire face aux conséquences de la crise, en n'hésitant pas quelquefois à enfreindre les sacro-saintes lois du marché, qu'ils reconnaissent la contribution de l'économie sociale à l'emploi et à la cohésion sociale, et mettent en place des cadres législatifs et règlementaires de soutien, le patronat continue d'adorer ses vieilles idoles déchuës.

Aujourd'hui, le MEDEF se déchaîne contre le projet de loi sur l'économie sociale et solidaire, courageusement porté par Benoît Hamon.

Le prétexte de l'ire patronale -car il s'agit d'un prétexte- est la partie du projet relative à l'obligation qui sera faite aux employeurs désireux de céder leur entreprise d'en informer préalablement leurs salariés pour leur permettre de se porter éventuellement candidats à la reprise. Une mesure qui aurait des conséquences catastrophiques pour l'entreprise, affirment des dirigeants patronaux.

L'affaire est d'importance, très au-delà du prétexte invoqué, puisque pour la première fois, toutes les organisations patronales font cause commune dans un texte qu'elles ont adressé au ministre le 20 septembre dernier. Pour Pierre Gattaz, président du MEDEF, *"Alors que le gouvernement dit vouloir aider l'entreprise, il multiplie encore une fois les signaux contradictoires. Ce projet de loi est symptomatique de l'incompréhension que notre gouvernement a de l'entreprise. C'est une contrainte supplémentaire sur le dos des entreprises, qui nuit à la liberté et à la motivation des entrepreneurs et dégrade l'attractivité du terreau France"*.

La réaction n'a pas tardé. Elle est à la mesure de l'enjeu : *"Ce n'est pas le MEDEF qui fait la loi en France"*, a rappelé un proche de Benoît Hamon. Et d'ajouter : *"C'était peut-être le cas sous la précédente mandature, mais ce n'est pas le cas aujourd'hui"*.

Le projet va sous peu être soumis au Parlement.

Une occasion de vérifier où le patronat trouvera ses alliés, mais aussi de mesurer la détermination du gouvernement.



Marcel CABALLERO
Vice-président du CIRIEC-France

Extrait des "BRÈVES" du CIRIEC-France N°70

Penser à tous, c'est avoir des idées qui s'adaptent à chacun de vous.

90%* DE NOS CLIENTS
NOUS RECOMMANDENT



GIE RÉUNICA - Groupement d'Intérêt Économique, régi par les articles L. 251-1 à L. 251-23 du Code de Commerce, ayant son siège social au 154, rue Anatole France - 92099 Levallois-Perret Cedex et assurant la mise en commun de moyens pour le compte d'établissements complémentaires AFRICQ-AGIRIC, d'institutions de Prévoyance et de Mutualités, Villes de gérance d'immobilisation - Nantier, inscrit au Registre du Commerce et des Sociétés sous le numéro 294 616 508 - Tél. : 01 41 05 25 25 - CONCEPTION & CREATION: IM&O SAATCHI CORPORATE - EXECUTION: COTE AGENCY - PHOTO: AGLAE BDRV

Nos 8 millions de clients nous encouragent à poursuivre notre démarche qualité. Depuis plus de 60 ans, Réunica anticipe les besoins de protection sociale et accompagne salariés, retraités et entreprises. A nous d'anticiper aujourd'hui encore afin d'avancer ensemble vers un avenir serein.

* Source : Etude Init-Marketing 2013

**CONTACTEZ-NOUS
AU 01 40 22 36 76**

**ANTICIPER POUR MIEUX VOUS PROTÉGER.
GROUPE.REUNICA.COM**

RÉUNICA



UN ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION QUI DONNE À LA MINORITÉ LE DROIT D'EXCLURE LA MAJORITÉ !

La Cour de cassation a rendu un arrêt le 14 novembre 2013 qui dit que la reconnaissance de l'UES (Unité Economique et Sociale) ou la modification d'un périmètre d'UES ne relève plus du protocole électoral "mais de l'accord collectif signé, aux conditions de droit commun, par les syndicats représentatifs au sein des entités faisant partie de cette UES".

Autrement dit, cet accord donne le pouvoir à des syndicats qui ne représentent que 30 %, de définir ou de modifier un périmètre d'UES.

Comme l'UES est le cadre des élections professionnelles, cet arrêt donne aux employeurs une arme pour définir avec une minorité un moyen d'exclure les syndicats revendicatifs du périmètre électoral même s'ils sont majoritaires.

Le concept d'UES a été créé par la jurisprudence en 1971 pour contrer la fraude des employeurs et comme un cadre de protection des salariés. La définition la plus achevée a été donnée par un arrêt du 16 décembre 2008 obtenu par FO en énonçant que l'objet de l'UES est



"d'assurer la protection des droits des salariés appartenant à une même collectivité de travail, en permettant à cette fin, une représentation de leurs intérêts communs".

L'arrêt du 14 novembre est un revirement total sur plus d'un demi-siècle de jurisprudence. Il donne satisfaction à une vieille demande du MEDEF (proposition 25 sur 44 avancées pour détruire le code du travail : supprimer l'UES ou en faire un instrument patronal au service des restructurations.

Techniquement, on se demande comment cet arrêt sera applicable. Comment mesurer le poids électoral des syndicats signataires au sein d'une UES qui n'est pas encore définie ?

Si la Cour de cassation a voulu éviter les conflits judiciaires, elle s'est trompée à notre avis. Les conflits sur les périmètres d'UES risquent, au contraire, de se multiplier.

Et notre syndicat FO saisira toutes les occasions pour demander aux tribunaux d'appel ou de première instance de résister à cet arrêt pour revenir à la règle de l'unanimité.



Gardez le cap !

Legrand Fiduciaire vous accompagne pour mieux aborder les enjeux de votre société

Votre CE, notre priorité !

Partenaire depuis plus de 20 ans de Force Ouvrière, Legrand Fiduciaire accompagne les comités d'entreprise, en qualité d'expert comptable, pour mieux comprendre les aspects économiques de leur entreprise, afin de mieux défendre les intérêts des salariés.

LEGRAND
FIDUCIAIRE

EXPERTISE COMPTABLE

CONSEIL

FORMATION

EXPERTISE COMPTABLE



CONGRÈS 2013 : PLACE AUX JEUNES, DANS LA CONTINUITÉ !

Le Congrès de la Fédération des Employés et Cadres vient de se tenir à Perpignan, du 20 au 25 octobre. La Section fédérale des Casinos et Cercles de Jeux s'est réunie afin de faire un état des principales préoccupations des salariés de la Branche, relayée par nos 59 délégués syndicaux.

La Conférence professionnelle a également permis d'élire les nouvelles instances pour les quatre années à venir, et d'arrêter les grandes lignes de notre action syndicale. Là encore, les travaux ont été nourris de nombreuses discussions permettant d'obtenir une résolution particulièrement riche. Ce n'est pas par hasard que nous sommes devenus la première organisation syndicale de la Branche des Casinos, seule au delà du seuil symbolique des 30%. Mais aujourd'hui, le plus dur reste à faire et nous devons consolider cette position, en renforçant les implantations et le taux de syndicalisation. Ce n'est qu'à ce prix que nous obtiendrons des avancées significatives pour les salariés.

Les grandes lignes sont les suivantes, et seront bientôt détaillées dans le prochain numéro de *L'Enjeu* à paraître :

- ↳ Lutter avec acharnement contre toute forme de polyvalence ou de polyactivité sauvage et non rémunérée à sa juste valeur. Nous considérons que la polyactivité est une notion instaurée par le patronat afin de contourner les filières instaurées par la réglementation des jeux, permettant de réduire les effectifs.
- ↳ Multiplier les procédures juridiques afin d'endiguer les dérives patronales, tel que cela est fait dans le cadre de l'accord de Droit syndical Barrière, de la plainte pénale à Chamonix, ou des affaires pendantes aux casinos Ruhl, de Menton ou d'Enghien-les-Bains. Les recours judiciaires sont devenus un élément incontournable du rapport de force.



- ↳ Dénoncer et combattre la baisse constante des effectifs (départs non remplacés) due à la multiplication des ruptures conventionnelles qui sont autant de plans sociaux déguisés, qui privent les salariés de leurs droits fondamentaux (reclassement, indemnités revalorisées, formations, etc.), et excluent toute forme de négociation avec les organisations syndicales.
- ↳ Défendre le renforcement des prérogatives des comités de groupe, en œuvrant pour la mise en place de Délégués Syndicaux de Groupe permettant d'étendre les droits des salariés et d'accroître l'implantation de Force Ouvrière dans toutes les structures existantes.
- ↳ Rappeler le principe d'interdiction de mener des listes communes au premier tour des élections professionnelles avec un autre syndicat, ce qui impacterait directement notre représentativité.
- ↳ Moderniser et rendre attractives les publications de la Section fédérale, notamment *L'Enjeu* en créant un comité de rédaction en y associant les nouvelles technologies.
- ↳ Exiger la reconnaissance de la pénibilité dans la Branche des Casinos par l'amélioration des conditions de travail et de véritables départs anticipés en retraite. L'ANI, accord scélérat signé par la CFTD, prévoit des mesures insuffisantes au regard de la pénibilité, car seules les années au delà de 2015 seront comptabilisées. FO exige une reprise d'ancienneté pour tous les salariés de la Branche des Casinos.
- ↳ Réaffirmer son opposition à la déréglementation des jeux organisée par le lobbying patronal sous la bienveillance de nos politiques de tutelle ; et dénoncer avec la plus grande fermeté le laxisme et la complaisance des ministères de tutelle engagés dans une politique de "déréglementation" des jeux qui met en danger nos métiers et nos emplois.

- ↳ Constaté le nombre trop important de casinos en France (et plus particulièrement sur certaines régions), qui divise la clientèle existante et fragilise économiquement ces entreprises. La conséquence directe est que ce sont les salariés qui en paient le prix fort (plans sociaux, gel des salaires, dégradation des conditions de travail). Cette situation est directement liée à la méthode d'ouverture des casinos, et aujourd'hui quasiment 85% des communes peuvent lancer un appel d'offre. Des demandes régionales plutôt que communales apporteraient des implantations géographiques plus cohérentes. FO exige la modification des règles, et la mise en place d'un moratoire préalable sur ce sujet qui conditionne l'avenir de nos emplois.
- ↳ Mandater le Bureau fédéral pour saisir les juridictions compétentes afin de mettre en évidence le manque d'information concernant le préavis de grève. Il est désormais déterminant de savoir si nous devons déposer un préavis ou pas.
- ↳ Réaffirmer l'importance d'une parfaite connaissance de la situation économique des entreprises. Ainsi, les expertises comptables permettent de disposer d'une parfaite visibilité, et nous donnent les informations incontournables pour mener les négociations. De plus, nous devons travailler à la mise en place d'un rapport économique national fondé sur la compilation des comptes publiés.
- ↳ S'engager à demander aux pouvoirs publics, le strict respect du cahier des charges (notamment dans le cadre du maintien de certaines activités commerciales) tel qu'il a été négocié dans le cadre de l'attribution de la DSP. En effet, la réduction d'activité précarise l'emploi.

- ↳ Imposer que toute procédure judiciaire déclenchée par un syndicat FO d'entreprise, fasse l'objet d'une information préalable du Secrétaire de la Section Fédérale, afin qu'aucune action ne puisse contrecarrer une procédure nationale.

Voici, en substance, les grandes lignes qui seront défendues, axant notamment l'action de Force Ouvrière sur la pénibilité, les baisses d'effectifs (et la dégradation des conditions de travail), la polyvalence, et les modifications réglementaires nocives pour les salariés.

Concernant les instances, la Conférence professionnelle a procédé à l'élection de la Commission exécutive qui ouvre ses portes à de nombreux jeunes, avenir du syndicalisme, et qui désormais compte 17 membres et 10 suppléants.

De son côté, le nouveau Bureau est composé de Sandrine Lacour (Antibes La Siesta), Damien Brissac (Palavas-les-Flots), Laurent Fontaine (Cap d'Agde), Claude François (Bandol), Christian Gaspérini (Menton), Eric Padovani (Aix-les-Bains), Jean-Christophe Tirat (Enghien-les-Bains), Hervé Hobbé (Forges-les-Eaux)).

Hervé Hobbé reste Secrétaire de la Section Fédérale des Casinos, Laurent Fontaine et Claude François sont les Secréaires adjoints de la Section, et Jean-Christophe Tirat devient Secrétaire fédéral, membre du Bureau de la FEC.

Voilà la synthèse de ce Congrès 2013, et sachez que le fonctionnement collégial et participatif de la Section fédérale reste de mise. Nous sommes une véritable équipe soudée, pour répondre aux besoins des salariés des casinos français.





LE NIVEAU E1 DE LA GRILLE DES CLASSIFICATIONS N'EXISTE PLUS

Chronique d'une mort, pour une fois heureuse, annoncée, prévisible et inéluctable ; feu le coefficient E1 de la grille de notre CCN en application depuis le 1^{er} octobre 2001.

D'abord, un court retour historique.

Pour bien saisir le problème et la portée de sa solution, quelques mots rétrospectifs sont utiles.

- ↔ Nos négociateurs de la convention collective actuelle avaient, dès sa conclusion, parfaite conscience que la catégorie des employés, telle qu'elle y était définie (E1 - E2 - E3), représentait, dès cette époque d'ailleurs, un anachronisme que l'on pouvait, même déjà à ce stade, qualifier de désuet !
- ↔ Cependant, en raison de la composition sociologique d'une partie résiduelle de la "population salariale notariale" du moment et surtout, il faut bien le dire, de la volonté du Conseil Supérieur du Notariat de "tirer", même par des processus artificiels, le plus possible vers le bas les salaires, il avait été alors impossible d'éviter ce découpage.
- ↔ Nous étions tout à fait persuadés que cette situation ne serait pas tenable à long terme ; mais, hélas, en France si le "provisoire" a la "vie dure", en revanche, une vision à "long terme" peine souvent à s'instaurer !
- ↔ Il aura donc fallu plus de dix ans pour que le bon sens et l'équité l'emportent ; les évolutions professionnelles, la modification radicale du profil des postes, notamment de bas de grille, et, surtout, le problème récurrent des "portés à", sur lequel il sera revenu, étaient implacables.

Inutile de dire que la négociation a été longue, laborieuse et ardue mais elle a fini par aboutir.

Maintenant, la négociation proprement dite.

Il faut la placer dans sa perspective.

- ↔ L'accord de salaires pour 2013, conclu lors de la séance de la Commission mixte paritaire du 14 février dernier, contient :
 - d'une part, l'augmentation de la valeur du point de 1,50 % ;
 - et, d'autre part, l'augmentation du coefficient de la catégorie E1, de 110 à 112 points.

Et ce, à compter du 1^{er} mars 2013.

- ↔ C'était un accord "acceptable" mais pour autant il était loin de régler d'une façon pérenne le problème des "portés à".
Rappelons en quelques mots la nature de ce problème : l'application "mécanique" de la valeur du point aux plus faibles coefficients de la grille induisait, systématiquement et depuis de nombreuses années, des salaires inférieurs au SMIC ; pour être en situation légale il fallait donc corriger sous forme "de portés à" ces peu reluisants salaires pour la profession !
- ↔ Pénalisant pour nos collègues, le "porté à", mécanisme vraiment peu soutenable pour le Conseil Supérieur du Notariat (CSN) vis-à-vis de son image à l'égard des Pouvoirs Publics, reste un problème que nous dénonçons de longue date. Il devait trouver une solution ; aussi, lors de cette même séance, la délégation patronale représentant le CSN avait promis d'engager des négociations sur la révision de la grille des classifications pour les employés.





↔ Comme évoqué ci-dessus, cette promesse était liée à la mise à l'ordre du jour de la réunion du 13 décembre 2012, par le CSN, de l'ouverture d'une négociation, en application de l'article L. 2242-2-1 du code du travail, relative aux salaires minimaux conventionnels et ce, après que ledit CSN ait reçu une lettre du Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, l'incitant à ouvrir cette négociation.

En fait, comme déjà indiqué, le notariat faisait partie des professions dont les premiers postes de la grille des classifications percevaient un salaire inférieur au SMIC ; il est évident que cette branche étant loin d'être "sinistrée", en tout cas, et en tout état de cause des différents angles envisageables, beaucoup moins que certains autres secteurs, la recherche d'un accord s'imposait à nos employeurs !

↔ De fait, cette négociation a ensuite figuré à l'ordre du jour de chacune des réunions de la Commission mixte paritaire, pour aboutir, lors de la séance du 26 septembre, à la conclusion d'un accord et, lors de la séance du 17 octobre, à la signature d'un avenant à la Convention Collective Nationale du Notariat.

Aux termes de cet avenant, la classification E1 de la grille a été supprimée et fusionnée avec la classification E2 qui sera, à compter du 1^{er} janvier 2014, le premier niveau de la grille des classifications, avec un coefficient de 115.

Certains détails de mise en œuvre, tenant à la période transitoire ou à quelques cas d'espèce, seront effectivement un peu délicats ; pour autant, tout devrait être simple si la bonne foi des employeurs sur le terrain l'emporte, mais cela n'est certainement pas acquis d'emblée et nous serons vigilants !

Pour en terminer, une "petite analyse de qualité" et un peu de prospective.

Bien sûr c'est un bon accord ! Sera-t-il suffisant pour l'avenir ?

↔ Dans une perspective à la fois réaliste et justement revendicative, nous souhaitons une fusion complète de toute la catégorie "employés" au niveau 3 avec la rémunération minimale correspondante ; cela aurait été rationnel, efficace et juste.

Un accord sur cette base était évidemment inenvisageable pour les employeurs qui l'ont rejeté ; pour autant, ne faisons pas la fine bouche : ce qui a été conclu est une avancée, on aurait souhaité mieux, mais elle existe !

↔ Gageons, cependant, que dans un avenir proche une "remise sur le métier" s'imposera.

Les évolutions "socio-professionnelles" des "métiers" du notariat et l'élévation inéluctable des niveaux de recrutement parallèlement à celle du SMIC imposeront une nouvelle négociation.

Notre Fédération va suivre cette question avec la plus grande attention et elle sera un moteur en la matière.





À FORCE DE SOUPLESSE, LE SERPENT SE MORD LA QUEUE

Au nom du bien commun, vieille lune, mise en avant en particulier dans les périodes les plus difficiles, ils veulent tout détruire.

Ils nous accusent d'être passéistes, rétrogrades, etc. peut-être par manque de références historiques et de connaissance du rôle des syndicats, en particulier depuis la création de notre Confédération.

Il est vrai, il y a eu l'avant et l'après à la création de la vieille CGT, celle que nous continuons sous la forme de la CGT FO.

Mais qui sont les passéistes ? Ceux qui résistent aux attaques contre toutes les conquêtes sociales qu'ils ont obtenues ou ceux qui veulent détruire ces conquêtes et faire retourner les salariés au 19^{ème} siècle ?

2013 a été une année violente en termes d'attaques contre nos droits sociaux, ceux de la classe ouvrière, des retraites, de la Sécurité Sociale, des prud'hommes, etc.

Nous, les salariés du commerce, avons aussi subi des frondes, le repos du dimanche et celui de la nuit.

Au nom de la crise, il faudrait tout avaler. Pour ce faire, on nous sert le bien commun. Il faudrait se serrer les coudes et donner la possibilité aux volontaires d'obtenir plus au détriment du plus grand nombre. Il faudrait faciliter la consommation et répondre aux attentes des clients qui veulent acheter la nuit et le dimanche.

En clair, les grandes enseignes du Commerce seraient victimes et obligées de répondre à ces exigences formulées par des groupements de salariés, payés par les patrons de ces même grandes enseignes, pour manifester contre leurs propres intérêts.



Les intérêts de qui ? Des salariés ou des employeurs ? On s'en "fout", on nous dit que ce sont les mêmes. C'est ce que l'on appelle le corporatisme. Rien d'extraordinaire, cette forme d'expression est la plus adaptée à la vieille lune du bien commun.

Il ne manquerait que des manifestations communes de patrons et de salariés, voire la création de :

Nouveaux syndicats uniques constitués par :

*"Les employeurs ; les ouvriers ; les employés ; les agents de maîtrise ; les ingénieurs, cadres administratifs et commerciaux où toutes les personnes, ..., exerçant une activité professionnelle, sont inscrites d'office au syndicat professionnel."**

Et pour cela :

*"La constitution des syndicats, comités et groupements prévus dans la nouvelle organisation professionnelle entraînera la dissolution des anciens syndicats et groupements syndicaux et professionnels de toute nature."**

En résumé, nier les antagonismes entre les travailleurs et les patrons, pour le bien commun.

Si l'on nie ces antagonismes qui sont indiscutables, puisque certains n'ont que leur force de travail pour vivre et d'autres exploitent cette force de travail, c'est le sens du contrat de travail (un salaire contre la force de travail)... il ne faudra pas s'étonner que certains cherchent à nous faire croire que c'est la faute des autres... "Mais qui ?" "Ben les autres...".

**citation issue de la charte du travail de Pétain*



Oui, bien commun rime avec corporatisme, qui rime avec toutes formes de rejets parce qu'il faut bien un coupable de la situation. Ne nous étonnons pas de la montée de certains propos racistes et de violences faites envers des syndicalistes. La responsabilité incombe à ceux qui favorisent cette politique.

C'est contre ça que nous continuons à militer pour un syndicalisme libre et indépendant composé par des salariés qui défendent leurs intérêts particuliers, car nous connaissons les responsables de nos maux, ceux qui ont des intérêts opposés aux nôtres ; ceux qui veulent nous faire travailler le dimanche, la nuit, les jours fériés, tout en modulant notre temps de travail pour un salaire au SMIC ou quasi, et avec un temps partiel imposé pour un grand nombre d'entre nous.

Le rapport Bailly contribue à l'œuvre de destruction de notre repos hebdomadaire commun, pour le bien commun et la consommation et propose d'interdire tout recours contre les arrêtés préfectoraux de complaisance (L. 3132-20) pour sécuriser la situation des employeurs qui font travailler illégalement les salariés le dimanche. Il propose de nous réduire au silence sur ce dossier.

La proposition de loi déposée par les Députés Nathalie KOSCIUSKO-MORIZET, MM. Luc CHATEL et Frédéric LEFEBVRE pour favoriser le recours "...au travail de nuit" dans les "établissements de vente au détail, situés dans des zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente établies par le préfet sur proposition du maire...", va dans le même sens.

Pour le bien commun et la consommation, il faut rendre le travail de nuit obligatoire pour une majoration de 30%... sur une base d'un salaire minable. Ils nous présentent souvent le pourcentage, mais ils oublient toujours de nous parler de la base de calcul, celle qui permet d'avoir des volontaires.

Ce programme nous annonce une année 2014 mouvementée sans oublier l'application de la loi issue de l'ANI sur la Flexisécurité qui va permettre de virer plus facilement au nom du bien commun et de l'intérêt général du portefeuille du patron.

Les Mulliez, Arnault, Pinault, Bourelier et leurs amis n'ont que faire de nous ; la crise ils ne connaissent pas.

L'amélioration de nos vies passera par l'action syndicale indépendante en portant des revendications claires et dans l'unité la plus large pour obtenir satisfaction.





BANQUES ET SOCIÉTÉS FINANCIÈRES : LA FIN DU SACRO-SAINTE "ALORS COMBIEN ?" SEMBLE ENCORE LOIN !

En faisant un peu d'humour et même si le sujet ne peut être généralisé, qui n'a pas connu le fameux "alors combien" lorsqu'il était commercial dans le réseau.

Combien de fois cette simple phrase sortie de la bouche d'un responsable a suscité peurs, angoisses, ou sueurs froides, chez les conseillers.

En effet depuis trop longtemps, la pression commerciale au sein des agences bancaires s'est résumée à cette fameuse phrase émise parfois plusieurs fois dans la même journée lors de campagne de vente de tel ou tel "produit du jour".

Et pourtant les choses devaient changer !

Toutes les banques affichent de belles résolutions et sous couvert de qualité, les intentions énoncées sont : on ne devrait maintenant "vendre" que le bon produit à la bonne personne !

Ne nous trompons pas, cette soudaine bonne résolution ne provient pas d'une révélation chez les dirigeants des banques, mais c'est avant tout sous notre pression et celle des associations de consommateurs que les réglementations françaises et européennes sont venues condamner le productivisme ou plutôt l'abattage commercial mis en place par les dirigeants des banques.

Une récente condamnation est également passée par là, la Caisse d'Epargne étant condamnée pour sa méthode "bench mark".

Pour FO Banques et Sociétés Financières, ce n'est qu'un début car le sujet est bien trop grave pour en rester là.



La pression commerciale à outrance mise en place par les différents réseaux bancaires est inadmissible car loin de la belle hypocrisie du bon produit au bon client. Il est toujours demandé aux commerciaux de vendre tout et n'importe quoi, ne serait-ce que pour juste se soustraire aux remarques, sarcasmes ou, pire encore, sermons ou menaces de la direction.

Nous en sommes là aujourd'hui, la pression commerciale est telle qu'elle détruit progressivement certains salariés qui ne peuvent plus supporter d'être constamment "pressés comme des citrons" et qui viennent travailler avec "la boule au ventre" ou sous anxiolytiques.

Et que dire pour celles et ceux qui rentrent chez eux le soir, sans arriver à dormir ou tellement stressés qu'ils en dorment mal ?

Pour FO Banques, rien ne justifie de telles situations ! Aucun travail ne doit venir dégrader la santé des salariés, aucun travail ne doit venir "polluer" la vie privée du salarié au point parfois de créer des dommages irréversibles.

Cela va même plus loin et dans certains cas, cette pression commerciale devient insupportable et se transforme en dépression et arrêt maladie, voire pire, en tentative de suicide.

Pour FO, cela doit cesser et il est impératif de rétablir d'autres conditions de travail par le biais d'autres organisations ou modes de management.



FO Banques et Sociétés Financières revendique donc :

- Le retour au métier de conseiller et non de "vendeur à la sauvette" !
- La fin des objectifs commerciaux individuels !
- L'arrêt des sanctions sous des prétextes déguisés lorsque les ventes ne sont pas suffisantes aux yeux des directions !
- Des formations qualitatives et adaptées pour le conseil à tous les produits !
- L'arrêt des challenges ou classements de vente qui n'ont pour but que de "montrer du doigt" ou "stigmatiser" des systèmes de compétition anxio-gènes pour les salariés...

Il en va de la santé morale et physique de bon nombre de salariés de notre profession.

FO Banques a été partie prenante de la campagne d'UNI Finances "Sales and Advises" et continuera d'interpeller le gouvernement et la Commission Européenne afin de renforcer les règles et faire que les réseaux bancaires cessent les campagnes et pressions à la vente qui ne peuvent que nuire à l'image de notre profession, mais surtout dégrader nos conditions de travail.

Les militants FO Banques et Sociétés Financières mettront tout en œuvre pour que disparaissent totalement les comportements ou exigences de type "alors combien?" qui ressemblent plus à des répliques de films de gangsters et de prostitution, que du suivi du travail des salarié(e)s au sein de la profession bancaire.

FO Banques et Sociétés Financières vous présente ses meilleurs vœux de bonheur et de santé pour vous et vos familles tout au long de l'année 2014.

BRANCHE BANQUE POPULAIRE

Accord Handicap : FO signe !

En branche Banque Populaire, l'actualité récente a principalement été marquée par la négociation et la signature par FO d'un accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Cet accord signé par l'ensemble des organisations syndicales de la branche, à l'exception de la CGT, est le fruit d'une négociation au cours de laquelle les représentants FO se sont battus à la fois sur l'emploi en termes d'effectifs, mais aussi sur la reconnaissance des travailleurs en situation de handicap comme des travailleurs à part entière.

FO a participé très activement et nous pouvons écrire, sans gêne, que FO aura fortement contribué à l'esprit novateur et progressiste de cet accord.

Nous veillerons maintenant à son application, qui doit permettre de favoriser l'emploi et surtout le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et qu'elles trouvent une place pleine et entière dans la politique en faveur de la diversité et de l'égalité des chances.

Embauche sans barrière par les diplômes, accompagnement, suivi, mesures de compensation, maintien de l'employabilité, formation, développement et déroulement de carrières sans restrictions sont des points forts de cet accord.

Changer le regard des autres salariés, managers ou pas, est aussi un élément important de l'intégration de ces travailleurs qui ne veulent pas être perçus, et c'est du respect, comme des travailleurs de second ordre.

Les personnes en situation de handicap au travail, ont droit, et cet accord le souligne, à des perspectives d'avenir et d'évolution professionnelle sans aucun a priori.



BRÈVES

CREDIT AGRICOLE - Philippe RINGUET

Tout va bien... je vais bien...

A en croire les dirigeants de CAsa, les difficultés seraient derrière nous. Les résultats s'améliorent, les acquis sulfureux et risqués seraient soldés, alors, on pourrait se montrer heureux.

Mais il y a Bâle III et autres éléments de régulation, en particulier, les ratios à conforter.

Et c'est la raison pour laquelle, CAsa fait appel aux Caisses Régionales pour apporter leur garantie via un nouveau Switch. Ainsi, si CAsa était en zone délicate, ces mêmes Caisses Régionales supporteraient le risque. Cela suffirait-il ? Probablement pas, si l'on retient l'idée non écartée par les dirigeants de CAsa de recourir, malgré tout en 2014, à une nouvelle augmentation de capital ; hypothèse confortée par l'expert du Comité de groupe YPSO FACTO.

C'est donc imaginer assez aisément la pression à la remontée de résultats exercée par CAsa sur la banque de proximité et les probables dégradations des conditions de travail qui pourraient s'en suivre pour les salariés.

D'autant que "lorsqu'un PNB (Produit Net Bancaire) stagne et que les charges fiscales augmentent, les seules possibilités de réduction de coûts sont sur le personnel" (sic CAsa).

NICE V2 sur la rampe de lancement : bien surveiller la trajectoire

Notre participation aux commissions d'observation et de suivi des nouvelles bascules à venir devrait nous permettre une anticipation des modifications induites en termes de conditions de travail.

Pour l'heure, ce qui est à retenir, c'est que sur chaque projet, il conviendra d'être attentif sur 3 aspects essentiels :

- les conséquences directes à l'Introduction de Nouvelles Technologies (prérogatives des commissions d'observation nationale et locales et des CHSCT),
- les conséquences en termes de réorganisations locales potentielles à la suite de ces mises à disposition technologiques,
- les conséquences imaginables sur l'activité commerciale, son suivi et son pilotage.

Les deux derniers champs sont hors territoire de compétences des commissions d'observation et doivent faire l'objet d'information-consultation par les CHSCT et comité d'entreprise, le cas échéant.

Transparence et respect des Instances Représentatives du Personnel

Le droit (art. L. 2323-8 du code du travail) précise que les sociétés commerciales et industrielles se doivent de communiquer au comité d'entreprise, préalablement à leur assemblée générale, les documents qui y seront remis aux sociétaires ou actionnaires.

Le comité d'entreprise peut convoquer les commissaires aux comptes de l'entreprise pour obtenir informations et explications. Il peut également formuler des motions qui seront alors portées à la connaissance des sociétaires ou actionnaires.

Très peu respectée dans nos Caisses Régionales, cette démarche donne un poids non négligeable aux représentants du personnel et un élément de pression dans un rapport de force essentiel. Elle s'accompagne logiquement d'une démarche d'expertise des comptes annuels de l'entreprise par le comité d'entreprise. Nous ne pouvons que vous inviter à en prendre l'initiative dans votre instance.

GROUPAMA – Rémy BRUNETEAU

Salaires : 2013 augmentation ZÉRO. 2014 la même chose !!! Honte à nos dirigeants !!!

Comme le prévoit l'Accord National GROUPAMA, les négociations sur les revalorisations des salaires pour le périmètre mutualiste ont lieu chaque année en octobre (2 réunions au minimum). Les dates des négociations 2013 sont les 8 et 31 octobre.

Acte 1 : 8 octobre, une réunion qui avait pour but de :

- faire l'analyse de la politique sociale 2013 d'après les documents remis par les entreprises,
- donner nos revendications syndicales pour 2014,
- connaître les propositions et positions de la Direction.

Le représentant des directeurs, après avoir rappelé le contexte économique général (inflation et croissance inférieure à 1 %, augmentation de la sinistralité, politique tarifaire agressive de la concurrence, marchés financiers volatiles, ratio combiné supérieur à celui de la concurrence (100,9 %), charges sociales en hausse, coût moyen d'un sinistre en hausse de 25 %, conséquences de solvabilité II par anticipation, risque naissant autour des dettes souveraines, notamment au Portugal...), nous a expliqué que Groupama était en phase

de redressement nécessitant une baisse des frais généraux, d'effectifs et de budget..., de quoi donner des scrupules aux organisations syndicales par des demandes "démessurées" !!

Pourtant, c'est un tout autre tableau de la situation que connaissent les salariés en matière de pouvoir d'achat. La part de la masse salariale attribuée aux augmentations collectives dans les entreprises régionales en 2013 est inférieure de plus de la moitié, à l'enveloppe des augmentations individuelles (0,51 % pour le collectif et 1,16 % pour l'individuel).

En outre, depuis 7 ans l'effort consacré des entreprises en direction des augmentations de salaires a été quasiment divisé par 2 : de 3,12 % de la masse salariale en 2007, nous arrivons à 1,67 % en 2013, augmentations individuelles et collectives confondues !!!

Groupama, qui communique sur l'image d'un groupe mutualiste et socialement responsable, applique sans honte et de manière accentuée une politique de rémunération décentralisée, réduisant chaque année la part des augmentations nationales et creusant ainsi des inégalités de traitement des salariés entre les régions.

A cela s'ajoutent les objectifs de plus en plus importants et inatteignables, les rémunérations variables réduites en peau de chagrin, les pressions de plus en plus pesantes et la perte de reconnaissance professionnelle ébranlant fortement la motivation des salariés.

Ce bilan pitoyable renforce notre conviction que toutes les réformes successives de l'Accord National avaient pour seul objectif la mise à mal du pouvoir d'achat des salariés.

La Direction a conclu cette première réunion par la confirmation de sa proposition soit 1 % de revalorisation des SMF (Salaire Minimum de Fonction). Cette mesure unilatérale, prévue dès 2012, ne concernera que 10 % des salariés.

Nos revendications nationales FO pour 2014 faites en séance :

- revalorisation des salaires de fonction de 3 % avec un plancher à 800 €,
- en complément des dispositions de la CCNSA (Convention Collective Nationale des Sociétés d'Assurance), la création d'un congé anniversaire de 20 jours pour les salariés ayant atteint ou dépassé les 40 années d'ancienneté dans l'assurance,
- versement d'une prime de transport de 450 € au bénéfice des salariés devant utiliser leur véhicule personnel pour se rendre sur leur lieu de travail,
- revalorisation de l'allocation d'éducation à hauteur de 60 €.

Acte 2 : 31 octobre, rassemblement et tintamarre devant le siège de GROUPAMA

La proposition faite le 8 octobre n'étant pas acceptable, en ouverture de la 2^{ème} réunion, un rassemblement des Délégués Syndicaux, tous syndicats confondus, devant les bureaux du siège attendait la Direction des Ressources Humaines.

Celle-ci, malgré la pression, a confirmé sa proposition initiale de 1 % du SMF (Salaire minimum de fonction), ce qui aura un impact sur 13 159 salariés avec un coût global de 634 000 € (207 000 € au titre de la prime d'expérience et pour 1 679 salariés (10 % de l'effectif du pôle mutualiste), une enveloppe globale de 427 000 € au titre de la revalorisation des SMF (en moyenne, 31€/an).

Le tollé provoqué par cette proposition ridicule, n'a pu faire évoluer la situation.

Alors que le Directeur Général et le Directeur Général Délégué ont vu respectivement leurs rémunérations augmenter en 2012 de 9,06 % et 4,54 % (source : document de Référence AMF 2012)... pour les salariés, c'est la deuxième année consécutive que l'augmentation salariale est de 0 %.

Inacceptable, nous avons donc décidé de poursuivre nos actions en région où les NAO qui ont débuté en novembre, sont guères enthousiasmantes. Suivant les entreprises, les directions proposeraient entre 8 à 15 € bruts/mois incluant la mesure nationale.

Une revendication commune à hauteur de 2,5 % de revalorisation du salaire avec un plancher de 65 € bruts/mois (revendication intersyndicale) est faite dans toutes les entreprises du pôle mutualiste.



C'est juste avant de boucler le dernier JEC de l'année 2013 que nous avons appris le décès de Bernadette DUPRAT.

Derrière son sourire et sa douceur, Bernadette cachait une volonté farouche de vaincre l'injustice et l'intolérance (faut-il y voir un signe que de partir au même moment que Nelson MANDELA ?).

Arc-boutée sur ses convictions, elle n'eut de cesse de se battre pour plus de liberté et de justice sociale. Elle fût ainsi dès 1970 -et ce pendant 31 ans !- membre du Bureau des Organismes Agricoles et du Conseil National de la FEC.

Militante dans l'âme, elle continua de militer en tant que retraitée aussi bien à l'Union Départementale des Landes qu'à la FEC, où elle intégra le Groupe Retraités.

Son combat l'amena également, ces derniers mois, à lutter vaillamment contre la maladie, jusqu'à lui faire des pieds-de-nez en se rendant au Congrès de l'UD des Landes en mars 2013 et à celui de la FEC à Perpignan.

"J'ai besoin du contact avec les Camarades", disait-elle, "Ils me donnent la Force !".

Les Camarades des Organismes Agricoles l'appelaient chaleureusement "la Reine Mère" ; c'était autant pour ses qualités de mère envers sa fille, ses petits-enfants, et tous "ses militants", comme elle disait, que pour sa noblesse de cœur. Non ce n'était pas une aristo, mais une Dame, une vraie !

Alors, comme ils disent dans sa région : Adishats Madamo !



COMMUNIQUÉ

La Section Fédérale FO des employés et cadres de la Sécurité Sociale a pris connaissance des déclarations du Premier Ministre concernant la réforme fiscale (*Les Echos* du 19 novembre 2013) :

"L'impôt est un acte citoyen. C'est la condition des prestations sociales et des Services Publics dont bénéficient les Français."

"La fusion de l'impôt sur le revenu et de la CSG fera partie du débat."

Au terme de la concertation, le gouvernement prendra ses responsabilités comme il l'a fait pour les retraites."

Le Premier Ministre met donc sur le même plan le financement des Services Publics et le financement des prestations sociales.

C'est la négation des fondements de notre système de Sécurité Sociale fondé en 1945 sur le financement par les cotisations sociales.

Non, les Services Publics financés par le budget de l'Etat et la Sécurité Sociale financée par notre salaire différé, ce n'est pas la même chose.

Le Président de la Commission des Finances du Sénat, favorable à la fusion de la CSG et de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, donne la traduction concrète de cette confusion des prestations sociales et des Services Publics :

"Cette fusion permettrait de créer un impôt unifié sur la personne, de faire disparaître le financement spécifique de la Sécurité Sociale par la CSG en intégrant le budget de la Sécurité Sociale dans le budget de l'Etat. (...) Pour moi qui suis un vrai libéral, je me réjouirais que l'on aboutisse à n'avoir qu'un seul budget de l'Etat."

C'est ce que demandait, en 2007, le patron de la Fédération Française des Sociétés d'Assurances, Denis KESSLER : *"Il s'agit aujourd'hui de sortir de 1945, et de défaire méthodiquement le programme du Conseil National de la Résistance"*.



Non content d'avoir chaque année plus de 30 milliards d'exonération des cotisations de la Sécurité Sociale qui vont directement dans les poches des actionnaires du CAC 40, le MEDEF exige maintenant la fiscalisation des Allocations Familiales, voulant faire payer par la population laborieuse, les 36 milliards de la cotisation employeur AF.

Les choses sont claires.

Quel que soit l'habillage retenu, si le Premier Ministre persistait à dire que l'impôt est la condition des prestations sociales, cela n'aurait qu'une signification : aller plus loin que ce qui a déjà été entamé avec l'impôt CSG, fiscaliser la Sécurité Sociale, en finir avec le salaire différé qui finance encore majoritairement les prestations.

La disparition de la Sécurité Sociale dans le budget de l'Etat, conduirait à des situations similaires à celles que connaissent les Etats-Unis. Avec toutes les conséquences pour les assurés et particulièrement pour les 160 000 employés et cadres de la Sécurité Sociale qui n'ont plus d'augmentation générale de salaire depuis 4 ans et dont les conditions de travail deviennent intolérables.

Non à la fiscalisation.

Non à l'entrée de la Sécurité Sociale dans le budget de l'Etat.

Si le gouvernement persistait dans cette voie, la Section Fédérale FO des organismes sociaux se ferait l'écho du refus des personnels comme des assurés sociaux, un refus dont elle est certaine qu'il serait massif.

D'ores et déjà :

- La Section Fédérale FO demande aux syndicats de faire connaître le plus largement possible ce communiqué au personnel et aux assurés sociaux.
- Elle met en chantier immédiatement un document explicatif à très large diffusion permettant à chaque collègue et à chaque assuré, allocataire, retraité de se rendre compte de la gravité de l'attaque.
- Elle prend immédiatement contact avec l'ensemble des organisations syndicales de la Sécurité Sociale pour opposer un refus frontal et catégorique à de telles manigances.

La Section Fédérale FO demande à Madame TOURAINE, Ministre de Tutelle qui, jusque-là, a refusé de recevoir les fédérations FO et CGT représentant plus de 60 % des salariés de la Sécurité Sociale, de nous donner toutes les explications sur ces intentions.

Paris, le 4 décembre 2013



BRÈVES DE LA SECTION

CAISSES DE RETRAITE ET DE PRÉVOYANCE

Adresse à tous les salariés des Institutions de Retraite Complémentaire et de Prévoyance

La Conférence Nationale Professionnelle réunie dans le cadre du 54^{ème} Congrès de la Fédération des Employés et Cadres (FEC FO) à Perpignan du 21 au 25 octobre 2013 constate qu'après la destruction de la classification des emplois et des rémunérations avec la mise en place de l'avenant n°9 intervenue en 2009, l'association d'employeurs veut maintenant s'attaquer à l'annexe II de la Convention Collective Nationale (CCN) qui apporte des garanties d'emplois aux personnels.

Au moment où les plus grandes menaces se multiplient sur l'emploi dans le cadre des restructurations des Groupes de Protection Sociale et des conséquences de la mise en place de l'ANI (Accord National Interprofessionnel) du 11 janvier 2013 sur les institutions de prévoyance, la CPN s'adresse solennellement à l'ensemble des salariés de la branche pour les alerter sur ces menaces imminentes.

Il faut arrêter l'offensive contre notre CCN :

- maintien intégral des dispositions de l'Annexe II de la CCN,
- maintien des emplois,
- augmentation générale des salaires.

La CNP de la FEC FO s'adresse aux autres fédérations syndicales signataires de la CCN pour leur proposer d'engager dans l'unité une mobilisation nationale sur la base de ces revendications.

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 signé par la CFDT, la CFE/CGC et la CFTC organise la flexibilité du travail, notamment, en facilitant la mobilité, la baisse des salaires et l'augmentation du temps de travail. Il remet également en cause certaines prérogatives des Instances Représentatives du Personnel prévues dans le code du travail. Afin de faciliter les restructurations et les licenciements collectifs, il donne ainsi l'occasion de revoir à la baisse les dispositions plus favorables contenues dans les accords de branche et valorise encore un peu plus les accords d'entreprises dérogatoires.

Les confédérations FO et CGT ont clairement condamné cet accord et appelé les salariés à la mobilisation début 2013.

De plus, cet accord prévoit, dans son article 1^{er}, l'extension d'une couverture maladie complémentaire à tous les salariés sous la forme d'un panier de soins.

Cet article interdit les clauses de désignation prévues dans les Conventions Collectives. Ces clauses ont permis aux branches de désigner majoritairement les Institutions de Prévoyance Paritaires comme organismes assureurs en Prévoyance Collective. Et au nom de la concurrence libre et non faussée chère à l'Union Européenne, ces clauses ont été supprimées par l'ANI et leur interdiction a été entérinée par le Conseil constitutionnel.

Non seulement les entreprises ne seront plus obligées de souscrire les contrats collectifs Prévoyance et/ou Santé auprès d'un groupe de Protection Sociale, mais pourront se diriger vers n'importe quelle compagnie d'assurances. Bien entendu, les grandes multinationales de l'Assurance ont applaudi à l'annonce de cette bonne nouvelle !





Par la même occasion, cette décision retire aux organisations syndicales au niveau des branches la négociation de la Protection Sociale laissée à la seule main des patrons.

Cela constitue une grave remise en cause de la liberté de négociation au niveau des Conventions Collectives. La conséquence très lourde pour notre branche professionnelle est, bien sûr, la menace sur l'emploi quand on sait que nos institutions de Prévoyance couvrent 80% des Conventions Collectives Nationales.

Que vont devenir nos collègues de la Prévoyance si, comme il est prévisible, des entreprises ne renouvèlent pas leurs adhésions ?

Notre fédération a immédiatement pris contact avec les organisations syndicales de la branche afin d'organiser dans l'unité une riposte, même si certaines confédérations sont responsables de cette situation. Les dangers sur l'emploi ne pouvaient que les alerter.

Un courrier intersyndical a été adressé à l'Association des Employeurs demandant l'organisation rapide d'une réunion de la Commission Emploi Formation sur ce sujet.

Les employeurs doivent nous garantir le maintien de l'emploi !

Mais là ne s'arrêtent pas les attaques contre les salariés de la branche. Toujours s'appuyant sur l'ANI du 11 janvier 2013, l'Association des Employeurs dans le projet qu'elle a présenté en octobre lors de la négociation "GPEC" (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) veut supprimer purement et simplement pas moins de 6 paragraphes de l'Annexe II de notre Convention Collective qui donne des garanties pour le personnel de la branche et des prérogatives aux instances représentatives du personnel supérieures à celles prévues par le code du travail comme :

- le paragraphe II "Information et Consultation du Personnel" qui prévoit en cas de rapprochement d'Institutions un délai de six mois au moins pour la consultation du Comité d'Entreprise et des Délégués Syndicaux.

- le paragraphe III "transformation entraînant des mutations internes" dues à une modification de l'organisation entraînant des déclassements qui permettent aux salariés de voir maintenir leur salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis applicable en cas de licenciement.
- le paragraphe IV "Concentrations et fusions" qui prévoit un reclassement des salariés dans une institution relevant de l'AGIRC ou de l'ARRCO s'ils se retrouvaient sans emploi dans la nouvelle institution transformée.
- le paragraphe V "Décentralisation" qui prévoit des garanties au personnel en cas de décentralisation totale ou partielle du nouveau groupe.
- le paragraphe VI "Garanties applicables en cas de mutations" prévues pour les salariés ayant perdu leur emploi à la suite de mutations intervenues dans le cadre de fusions/concentrations de plusieurs institutions.
- le paragraphe VII "Déplacement du lieu de travail" qui prévoit une négociation avec les Organisations Syndicales et les Instances Représentatives du Personnel.

Bref, après la destruction de la classification de branche remise à la seule main des directions des Groupes de Protection Sociale et de la prime d'ancienneté avec la mise en place de l'Avenant 9, les employeurs nous proposent aujourd'hui non seulement de remettre en cause des prérogatives des Instances représentatives du Personnel, mais également la destruction même des garanties inscrites dans la CCN pour les personnels en termes d'emploi et de mobilité !

Et tout ça au moment où l'emploi est gravement menacé dans la branche avec l'annulation des clauses de désignation.

C'est pourquoi notre Fédération s'adresse à tous les salariés de la branche ainsi qu'aux autres fédérations syndicales signataires de la CCN, afin d'engager dans l'unité une mobilisation nationale.



MUTUALITÉ

Négociations Salaires des 29/10/2013 et 19/11/2013

Pour rappel, l'accord de salaires au titre de l'année 2013 -non signé par Force Ouvrière- reprenait une rémunération plancher de 19 000 € bruts par an (encore en deçà du SMIC).

A l'ouverture de la CPN du 29/10/2013, Force Ouvrière revendique une mesure plancher à hauteur de 23 000 € bruts calculée sur la base d'un SMIC mensuel de 1 350 € nets, avec obligation de respecter la hiérarchie des grilles de salaires minima de la branche et en y répercutant les augmentations à chaque revalorisation ainsi que la révision du mode de calcul de l'indice des prix à la consommation (bien qu'il ne reflète pas la réalité quotidienne).

En termes d'augmentation générale des salaires, Force Ouvrière revendique +3% sur tous les éléments de la rémunération pour l'ensemble des classes ainsi que l'indexation du "choix" sur les augmentations des RMAG et la non récupération du "choix" en cas de promotion.

Force Ouvrière revendique également l'instauration obligatoire d'une prime de transport d'un montant minimum de 400 € par an pour tous les salariés y compris pour ceux qui utilisent leur véhicule personnel pour se rendre sur leur lieu de travail.

A l'issue de la CPN du 19/11/2013, les employeurs mutualistes concluent la négociation avec une proposition de 0,5% d'augmentation pour l'ensemble des RMAG.

Avec "la volonté de préserver les emplois", ils considèrent qu'ils ne peuvent pas aller au-delà compte tenu des difficultés économiques rencontrées par les mutuelles qui seront accentuées par la mise en place de l'ANI du 11/01/2013. En effet, la généralisation de la complémentaire santé obligatoire va générer une perte des adhérents et accélérer les regroupements.

Clairement annoncé en fin de CPN, Force ouvrière ne sera pas signataire de cet accord.



PÔLE EMPLOI

Déclaration intersyndicale multilatérale OPP (Opérateurs Privés de Placement) du 21 novembre 2013 CFTC - CGT - CGT FO SNU-FSU - Solidaires/SUD

La Direction Générale a décidé de convoquer les organisations syndicales de Pôle Emploi, sur le sujet de la sous-traitance des services aux demandeurs d'emploi en vue d'établir de façon conjointe "un nouveau corpus idéologique" en la matière, à la veille de l'ouverture de nouveaux appels d'offres.

Nos organisations syndicales sont opposées, tant sur la forme que sur le fond, à cette initiative.

En effet, il est quelque peu cavalier de sa part, d'envisager de nous associer à cet exercice et ainsi de s'assurer du cautionnement des représentants du personnel en la matière. Mais l'essentiel réside sur le fond. La politique de sous-traitance en vigueur est pour nous incompatible avec le Service Public de l'Emploi. Les demandeurs d'emploi doivent bénéficier de services d'aides à la recherche d'emploi délivrés par des agents exerçant pleinement leurs métiers dans le respect des valeurs et des règles déontologiques inhérentes à nos missions.

C'est pourquoi la CFTC, la CGT, la CGT FO, le SNU-FSU et Solidaires-SUD Emploi refusent de participer à cette réunion et quittent la salle immédiatement.

Cette déclaration lue par le SNU (Syndical National Unitaire), fait suite à un positionnement clair de Force Ouvrière dès le CCE (Comité Central d'Établissement) précédant.



SNCM : UNE MISE À MORT PROGRAMMÉE !

LES SALARIÉS DE LA SNCM ET LEURS SYNDICATS SONT EN ÉTAT DE LÉGITIME DÉFENSE

On veut assommer les 2 000 salariés de l'entreprise sous une avalanche de "mauvaises nouvelles" savamment orchestrée. L'irresponsabilité atteint des sommets.

La Commission de Bruxelles réclame le remboursement de plus 440 millions d'euros au titre des soi-disant "irrégularités" de la dernière DSP, et au titre de la restructuration de la dette lors de la privatisation en 2006. Le montant est largement supérieur au chiffre d'affaires annuel de la compagnie ! Rappelons que la Commission avait validé la licéité de ces deux éléments par le passé. Si l'Etat français a entamé des "recours" légaux contre ces décisions, nul ne sait si le gouvernement ne va pas capituler si la commission persiste (scénario le plus probable), d'autant plus que les recours ne sont pas tous suspensifs...

Le concurrent low-cost Corsica Ferries (avec sa cascade de "holdings" en Suisse et au Luxembourg), boosté par l'attitude de la Commission Européenne, multiplie des actions en justice.

Le syndicat STC, et certaines factions politiques, militent ouvertement pour "l'après SNCM" et la construction d'une compagnie régionale "Corse" (fortement réduite en taille).

La trésorerie de la SNCM, en l'absence de soutien de ses "actionnaires", est critique.

Certains dans le gouvernement évoque une solution dite de "discontinuité" ; c'est-à-dire la liquidation de la SNCM, pour mettre "les compteurs à zéro pour Bruxelles" ! On parle de plus en plus ouvertement d'un "new deal", avec un partage de marché entre STEF/CMN (le partenaire actuel de la SNCM) et Corsica Ferries : le premier assurant la DSP axé sur le fret au départ de Marseille, et Corsica Ferries ramassant le gros morceau du gâteau "passagers" et les marchés au départ de Toulon et de Nice. Cette solution entraînera la liquidation de la SNCM et au moins 1 500 licenciements !

Les actionnaires de "référence", Veolia et la Caisse des Dépôts et Consignation (CDC) via Transdev... ont indiqué leur volonté de sortir du capital... Courage, fuyons ! Veolia avait exigé et obtenu, lors de son entrée dans le capital en 2006, une clause résolutoire qui "le délie de toute obligation si les aides à la restructuration accordées sous le gouvernement Villepin étaient requalifiées d'aides d'Etat". La CDC a publiquement indiqué sa vocation à reprendre le contrôle majoritaire de TRANSDEV... mais sans la SNCM.

Le Président du Conseil de Surveillance de la CDC en personne, Henri Emmanuelli, l'a dit clairement : "la CDC n'a pas pour vocation d'être actionnaire de la SNCM !".

Dans un entretien avec le journal "Le Marin" le 2/12, le Premier Ministre a indiqué "La priorité à court terme, c'est que la SNCM se modernise". Comprend qui peut.

NOS EXIGEANCES SONT CLAIRES :

Face à la faillite des actionnaires (ce qui montre, en passant, à quel point la privatisation a été un scandale), face à l'acharnement de Bruxelles, le gouvernement doit reprendre la main :

- IL DOIT REFUSER CLAIREMENT LES REMBOURSEMENTS EXIGÉS PAR BRUXELLES.
- IL DOIT REPRENDRE LE CONTRÔLE MAJORITAIRE DE LA SNCM POUR SAUVEGARDER L'OUTIL DE TRAVAIL ET LES EMPLOIS.

Depuis de longs mois, les salariés de la SNCM ont fait preuve de retenue et de responsabilité. Mais leur patience est à bout. Effectivement, il est grand temps de mettre fin au "bal des hypocrites" !

Ci-dessous les extraits de la déclaration du 28 novembre du Syndicat FO de la SNCM (soutenu par la Fédération et par l'UD 13) :

COMMUNICATION DU SYNDICAT FO SNCM (MARSEILLE)

Suite à la réunion d'hier à Paris au Ministère des Transports [...] il faut démentir les propos d'une fermeture de la SNCM le 20 décembre.

La date fatidique du 20 décembre, annoncée vendredi dernier par les Echos, est seulement la fin des groupes de travail [...] devant examiner toutes les solutions destinées à épargner à la SNCM le paiement des amendes bruxelloises.

Parmi ces solutions [...] sont les recours en cours et à mener contre ces décisions européennes pilotées par CFF et une frange de l'Etat qui veut la mort de la SNCM. Nous avons bien entendu de certains, que "La SNCM ne méritait pas de vivre" !

L'option la plus détestable et inacceptable est "la fermeture/réouverture" de l'entreprise, seule permettant à "coup sûr" d'échapper aux sanctions car la société

SAUVER LA FILIÈRE PÉTROLIÈRE ?

"fautive" n'existe plus !! MAIS ATTENTION, la reprise des personnels par la nouvelle entité est SANS CONTRAINTE. NOTRE ORGANISATION SYNDICALE EST TOTALEMENT OPPOSEE A CETTE SOLUTION.

Actuellement notre entreprise, par la curée médiatique (savamment orchestrée) menée depuis plusieurs semaines, va à l'asphyxie : par ses fournisseurs qui ne voudront plus la servir car trop dangereuse financièrement ; par ses clients qui n'ont plus confiance en elle, en ne réservant plus à la SNCM et n'apportant plus l'argent qui permet de faire face aux échéances.

CELA SUFFIT, le gouvernement doit clairement dire que la SNCM, n'est pas à liquider et encore moins face à un concurrent qui planque son argent en Suisse !

Le gouvernement doit prendre clairement et officiellement position :

- contre les diktats de la Commission Européenne (les "amendes" imposés n'ont pour seul objectif que de tuer la SNCM.)
- pour une prise de contrôle majoritaire par l'État, comme mesure de sauvegarde d'urgence, l'outil de travail et les emplois.

POUR CE FAIRE, Force Ouvrière demande avec les salariés de l'entreprise une Table ronde réunissant d'urgence l'ensemble des protagonistes* du dossier afin que les échanges se fassent en toute clarté et non par des réunions "confidentielles".

Chacun doit prendre publiquement ses responsabilités !

Marseille le 28/11/2013

* L'Etat, la Caisse des Dépôts, bras armé financier de l'Etat et actionnaire de TRANSDEV, -VEOLIA Groupe (VE), les collectivités locales concernées (La Collectivité Territoriale de Corse, La Communauté Urbaine de Marseille et la Mairie de Marseille), la Direction de la SNCM, et l'ensemble des organisations syndicales présentes à la SNCM... et tout acteur pouvant aider à régler rapidement les questions urgentes (actionnariat, commandes de navires neufs, sauvegarde des emplois et compétences, continuité de la DSP).



La loi de 1994 (remaniant et "assouplissant" la loi de 1928) réservait le transport maritime d'une partie des importations de pétrole brut aux armateurs battant pavillon français, au nom de la "sécurisation des approvisionnements stratégiques de la nation".

Cette protection permettait d'armer plus de 20 navires sous pavillon français, préservant environ 500 emplois (navigateurs et sédentaires)... malgré le mauvais œil de Bruxelles.

Depuis quinze ans, cette "niche" est de moins en moins contrôlée par les armateurs français. Ce sont les armateurs scandinaves et belges qui l'occupent via des filiales françaises ! A noter toutefois qu'il s'agit de navires sous registre "bis" avec seulement 1/3 de navigateurs français.

Le sabotage du raffinage français depuis trois ans (au profit de méga installations dans les ports du Nord de l'Europe, au Moyen-Orient, etc.) a totalement asséché le marché pour ces opérateurs.

Le transport de pétrole brut sous pavillon français va mourir avec la fermeture des raffineries.

Le dernier opérateur de taille, Maersk Tankers France (150 salariés), est en cours de liquidation.

La chambre patronale Armateurs de France fait du lobbying depuis un an pour sauver cette "niche" protégée. Les syndicats se battent de leur côté pour sauvegarder les emplois de la filière.

Suite au rapport remis fin novembre par le député (PS) Arnaud Le Roy, le gouvernement va sans doute ouvrir la protection de la loi de 1994 au transport (d'une partie) des produits pétroliers raffinés. Pour autant, le résultat de ces démarches reste incertain.

Faute de décisions rapides, les salariés de Maersk Tanker France (MTF) se retrouveront sur la paille d'ici mi-décembre (alors qu'un repreneur français a indiqué son accord pour reprendre le fonds de commerce et les salariés si les dispositions législatives changeaient rapidement).

Dans son entretien avec "Le Marin" du 2/12, le Premier Ministre a indiqué avec prudence : "le dispositif reste à affiner, et nous voulons d'abord consulter les professionnels concernés. Mon objectif est que les dispositions législatives soient prêtes en fin d'année".

Ceci risque d'être trop tard pour les salariés de MTF.

Nous présumons que les "professionnels concernés" englobent aussi bien les armateurs... que les compagnies pétrolières et les distributeurs qui n'ont que faire du pavillon français.



DISTRIBUTION DIRECTE : COMMISSION PARITAIRE

Les Organisations Syndicales et le Syndicat de la Distribution Directe (SDD) se sont réunis le 22 novembre à l'occasion de l'ultime commission de l'exercice 2013 avec l'ordre du jour suivant :

1. Négociation sur les frais de santé (document diffusé le 19 novembre) dans la continuation de la réflexion engagée jusqu'alors au sein de la CMP.
2. Proposition sur le temps partiel à la suite du débat engagé au début de l'été en commission mixte.

1. Négociation sur les frais de santé dans la continuation de la réflexion engagée jusqu'alors au sein de la CMP

Une Organisation Syndicale informe la Commission que le SDD aurait lancé un appel d'offre payant (4 000 € demandé à chaque organisme contacté) et a omis d'en informer les Organisations syndicales. Le SDD répond qu'il a, en effet, lancé un appel d'offre par l'entremise d'un courtier (SIACI-St Honoré) et que cet appel d'offre est effectivement payant.

Le SDD détaille le contenu de la loi de juin 2013, ainsi que de la circulaire du 25 septembre 2013 qui vient en complément du décret de janvier 2012. Le SDD explique que le décret et la loi obligent la mise en place d'une complémentaire santé, identique pour les catégories objectives de salariés définies par le décret (cadre et non-cadres) et que toute distinction entre les catégories doit reposer sur des critères objectifs. La conformité à ces critères doit être réalisée au 30 juin 2014.

Actuellement, le régime de complémentaire santé dans la branche est commun aux cadres, agents de maîtrise et employés quand ceux-ci y ont droit.

Ainsi le SDD propose deux hypothèses pour répondre aux dispositions de la circulaire de septembre 2013.

Hypothèse 1 :

- ⇒ Cadres : régime obligatoire et répartition de la cotisation à définir par chaque entreprise.
- ⇒ AM-Employés dont distributeurs : régime obligatoire "panier de soins" répartition Employeur/Salariés de 50/50 et régime facultatif à option avec répartition de la cotisation à définir par chaque entreprise.

Hypothèse 2 :

- ⇒ Cadres AM et employés (sauf distributeurs) : régime obligatoire et répartition de la cotisation à définir par chaque entreprise.

- ⇒ Distributeurs : régime obligatoire "panier de soins" répartition Employeur/Salariés de 50/50 et régime facultatif à option pris en charge par le salarié.

Le SDD privilégie l'hypothèse 2 qui permettrait aux Agents de Maîtrise et aux Employés qui en bénéficient déjà de garder leur régime actuel.

Les syndicats sont d'accord pour garder l'hypothèse 2, à la condition de ne pas avoir une complémentaire "low cost" pour les distributeurs comme présentée naguère par le SDD. FO souhaite une répartition 60% employeur et négocier un niveau de couverture au-dessus du minimum !

Pour FORCE OUVRIERE, il convient de maintenir les avantages acquis et de préserver le bénéfice de la complémentaire santé à tous ceux qui en bénéficient déjà.

Le SDD indique que les retours des organismes contactés font état de cotisations autour de 30 €/mois.

A la demande des Organisations Syndicales qui, dans le passé, avaient déjà travaillé sur la complémentaire santé, un nouveau groupe de travail est mis en place. Un prochain décret viendra fixer les minima du panier de soins dans les prochains mois.

2. Proposition sur le temps partiel à la suite du débat engagé au début de l'été en commission mixte.

Le SDD rappelle donc qu'à compter du 1^{er} janvier 2014, selon les règles édictées dans la loi du 13 juin 2013, toute nouvelle embauche devrait se faire sur la base de 24 heures hebdomadaires et qu'à compter du 1^{er} janvier 2016 cette règle s'appliquerait à tous les salariés de la branche qui le désireraient, SAUF si une dérogation était négociée avec les Organisations syndicales. La loi précise que les heures complémentaires (1/10^{ème} du temps de travail) seront payées avec une majoration de 10% et de 25% au-delà de ce seuil et que les compléments d'heures prévus par un accord de branche seront aussi rémunérés sur la base de 25% supplémentaires lorsque la limite de l'avenant sera atteinte.

Le SDD propose aux organisations syndicales de signer un accord fixant à 10 heures/hebdomadaires le temps de travail avec possibilité d'augmenter le volume en fonction du travail disponible et de porter les majorations de 10 et 25% à 12,5% !!! Pour FO, c'est NIET !!!

FORCE OUVRIERE rappelle que déjà la convention actuelle n'est pas appliquée et montre des avenants où pour un niveau annuel de plus de 1 850 heures de travail annuel, une

entreprise ne propose qu'un avenant à 22 heures/semaine. **FORCE OUVRIERE** devant les dénégations patronales présente les avenants qui, tous, sont du second semestre 2013.

Un tour de table est organisé et aucune Organisation Syndicale, suivant l'exemple de **FORCE OUVRIERE** ne manifeste le moindre intérêt pour la proposition patronale.

FORCE OUVRIERE rappelle au SDD que les salariés actuellement employés sont prioritaires pour voir porter leur contrat au moins à 24 heures/semaine s'ils le souhaitent avant de faire de nouvelles embauches.

FORCE OUVRIERE rappelle qu'il est nécessaire d'inscrire les jours habituels de travail avec la répartition d'heures sur ces mêmes jours avec affichage comme le rappelait, en septembre, la Cour de cassation.

Le SDD ne semble pas être au courant de cet arrêt et indique que cela ne concerne pas la convention collective de la distribution directe et qu'ainsi les distributeurs ne sont

nullement concernés par cet arrêt. L'arrêt cite nommément une des deux entreprises majeures de la distribution directe et les modalités d'application des règles afférentes au temps partiel dans la distribution directe.

La prochaine réunion aura lieu le 9 janvier 2014 à 9h30.

Paris, le 25 novembre 2013

Dans le cadre de la loi du 13 juin 2013, **FORCE OUVRIERE** invite tous les salariés à temps partiel qui souhaitent augmenter leur temps de travail, à faire une demande écrite auprès de leur direction car ils sont prioritaires avant toutes embauches !!! Vous pouvez faire passer votre demande (c'est recommandé) par vos délégués du personnel.

N'oubliez pas de voter lors des élections générales en cours à MEDIAPOST ainsi qu'aux élections partielles chez ADREXO.

PORTAGE DE PRESSE

Les Organisations syndicales ont été invitées le 20 novembre 2013 pour une nouvelle séance de négociation avec le GREPP (Groupement Régional des Entreprises de Portage de Presse). Celle-ci portait sur la négociation de la mesure du temps de travail.

La délégation patronale nous avait fait parvenir un nouveau projet sur la durée du travail des porteurs de presse suite à la réunion du mois de septembre.

Le SNPEP FO avait fait parvenir une contre-proposition concernant l'heure de déclenchement du paiement des quarts d'heure d'attente (voir ci-dessous).

"La durée de référence est communiquée par écrit au porteur lors de son embauche et lorsqu'il est affecté à une nouvelle tournée. Ce document définissant la durée de référence comporte dans tous les cas, l'heure de mise à disposition des journaux et/ou l'heure limite de prise des journaux. Ces dernières sont utilisées pour la comptabilisation des temps d'attente en fonction des règles applicables dans l'entreprise. Le cas échéant, l'heure limite à laquelle la tournée doit être terminée au plus tard, peut être précisée".

Bien que soutenue par les autres syndicats, la proposition FO n'aura sa réponse que lors de la prochaine réunion !!!

Le débat a ensuite porté sur la nouvelle Loi qui prévoit qu'il faut une dérogation pour le temps partiel dans une branche si celui-ci est en-dessous de 24 heures. De plus, la loi précise qu'il doit y avoir une majoration salariale de 10% pour les heures complémentaires dans la limite de 10% de la durée contractuelle et 25% au-delà.

Les majorations seront applicables dès le 1^{er} janvier 2014.

La délégation FO n'est pas hostile à une dérogation de branche de par la nature du portage de Presse qui est largement inférieure à 24 heures. Par contre, nous avons demandé un temps de travail minimum au niveau de la branche.

Des modifications de texte ont été aussi actées notamment sur le fait que la mesure de réétalonnage contradictoire entre le salarié et l'entreprise avait lieu en réel sur le terrain.

LES SALAIRES : La question des salaires sera abordée lors de la prochaine réunion prévue le 24 janvier prochain.

En conclusion, la délégation patronale nous a indiqué qu'un projet d'accord sera soumis à la signature des organisations syndicales le 24 janvier prochain.

Le projet a sensiblement évolué lors des réunions de négociations depuis le mois de janvier 2013 et nous consulterons prochainement nos délégués, pour ou contre sa signature.

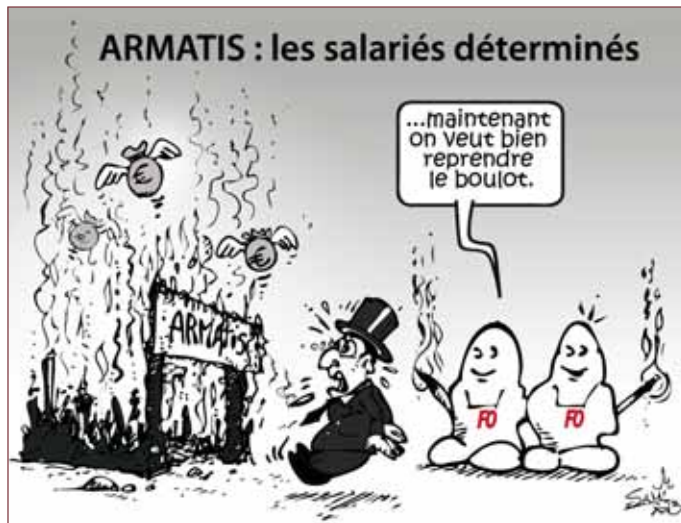
Paris, le 6 décembre 2013





RAS LE BOL DANS LES CENTRES D'APPELS

Face au mutisme de la Direction lors, des dernières NAO, les salariés d'ARMATIS NORD ont manifesté leur RAS LE BOL avec un débrayage d'une heure le 21 novembre dernier.



Une cinquantaine de salariés d'Armatiss Nord à Boulogne et une vingtaine à Calais ont quitté leur bureau et sont descendus dans la rue, prêts à se faire entendre. C'est un mouvement historique pour les centres d'appels et pour la branche des Prestataires de Services.

Ce que dénoncent les salariés c'est la totale absence de dialogue, de la part de la direction, aux négociations annuelles obligatoires. Depuis trois ans FO n'a signé aucun accord avec la Direction au sujet des NAO, affirme Johnny Franchois, DS FO.

Le représentant FO dénonce le fait que les prétendues avancées, mise en avant par la Direction, ne concernent que 15% des salariés, insuffisant ! Ce qu'il revendique c'est 2% d'augmentation salariale collective et une augmentation du budget des œuvres sociales du CE.

Et la colère des salariés ne fait qu'augmenter lorsqu'on regarde la situation de l'entreprise. Sur l'année 2012 Armatiss LC est le troisième out sourceur français sur 50 entreprises avec un CA (France) de 200 000 K€ et avec une évolution de 1,32 %. Evolution qui ne cesse de croître depuis 2012...

A cela se rajoute l'annonce, faite en grande pompe par la Direction, au Salon de l'Immobilier commercial à Cannes le 14 novembre dernier, de l'ouverture d'un nouveau site en zone Marcel-Doret (bénéficiant au passage d'une aide ministérielle de 700 000 €...). L'inauguration du centre d'appels flambant neuf est prévue pour 2015 avec la promesse d'une création de 350 nouveaux postes.



Sur ce point aussi le DS FO, Johnny Franchois se montre sceptique. Difficile de croire la Direction quand une filiale va être fermée à Bordeaux et que le secteur va supprimer 8 000 postes.

Aujourd'hui, les salariés d'Armatiss Nord ne sont plus prêts à faire des concessions à une Direction qui demande toujours plus : semaine haute, charge de travail, horaires décalés, pauses déjeuner à rallonge. Ils demandent quelque chose en retour : augmentations salariales, 13^{ème} mois, de vrais avantages grâce au CE... et ils ne sont pas prêts à démordre, et les manifestations se poursuivent. A l'heure où nous écrivons, Force Ouvrière appelle à une grève illimitée.

Si on regarde d'autres mouvements nationaux (lire encadré) on peut croire aujourd'hui à un début de mobilisation revendicative dans les centres d'appels.

Déclencheur de ces mouvements, Force Ouvrière affirme sa volonté de d'action dans le secteur des prestataires de services.



JOHNNY FRANCHOIS

- Membre élu du Bureau de la Section Services
- Responsable de branche/Négociateur de branche de la CCN Prestataires de services. (3301)
- Conseiller du salarié mandaté par la DIRECCTE 62
- Secrétaire général du Syndicat ARMATISS NORD
- DSC ARMATISS NORD
- Elu CE ARMATISS NORD
- DP ARMATISS CALAIS

À VOTRE SERVICE ! L'HISTOIRE D'UN DILEMME...

Le tout récent Congrès de la Fédération des Employés et Cadres de Perpignan a vu la naissance "officielle" de la Section fédérale des Services. Cette création s'imposait au vu des enjeux cruciaux que recouvrent, depuis une décennie au moins, le secteur des "Services" (*laboratoire privilégié à l'égard du salariat des méthodes économiques néolibérales : précarisation forcée, "flexibilité" ou "corvéabilité" à outrance, temps et espaces de travail indéfinis et extrêmement mouvants et "fluides", etc.*) et des défis auxquels, par conséquent, nous devons répondre de façon urgente.

Constat qui conduit à ce que le mot service soit aujourd'hui toujours plus associé à son étymologie latine "*servitium*" (*condition d'esclave*), et de son dérivé *servus* "*esclave*", le "serf", le servile.

Entre les deux termes, service et servile, l'épaisseur d'un cheveu toujours les sépare. Seulement voilà, il n'en a pas toujours été ainsi. Au cœur de la notion, se loge une tension, voire une contradiction, et ce depuis son origine. Qu'est-ce à dire ?

Le mot "service" est généralement associé à celui d'obligation, notion juridique s'il en est (*après avoir eu longtemps une connotation presque exclusivement religieuse*), d'où provient l'expression : obligation de servir. C'est à partir de ce lien qu'un glissement va s'opérer jusqu'à conduire à la notion de "*service public*", excusez du peu.

Pour le Grand Robert d'ailleurs, le mot service désigne, en effet, d'abord l'obligation de servir et "l'activité qui en résulte", et notamment le culte rendu à Dieu, aussi, nommé service de Dieu (1207). Avec la même valeur d'obligation, service, désigne dans le système féodal, les charges du vassal envers le supérieur.

Le mot obligation, nous le savons, est issu du latin "*obligare*", qui signifie être "attaché à", au sens de "lien". C'est ce qui fait positivement lien et qui engage. C'est celui envers qui on contracte une dette. Ainsi, loin de se réduire à la contrainte, l'obligation, au contraire, comme l'a montré Kant, est la condition même de la société, mais également de la liberté. L'obligation, c'est ce qui rompt avec le pur rapport de force, mais avant d'être une notion juridique, la notion est éminemment philosophique et morale (au sens kantien toujours) : c'est la "*re-connaissance*" que nous devons aux autres.

L'obligation, c'est ce qui substitue le *lien* juridique (le contrat ou le quasi-contrat) au rapport de force, le devoir à la contrainte purement subie.

Dès 1785, à la veille de la Révolution Française, l'obligeance, signifie aimer *rendre service*.

Ce basculement, nous le disions, s'est illustré formidablement à travers la notion de *service public* à partir du XIX^{ème} siècle. A travers elle, le "supérieur" auquel on voue un culte (un service), n'est plus le Seigneur, ou le seigneur dans le système féodal, mais c'est l'intérêt général que l'on sert ! C'est la République (la *res-publica* : la chose commune).

C'est pourquoi, nous savons à cet égard, que cette dernière finira par devenir un mot vide si les services publics continuent à s'affaiblir drastiquement, comme s'attèle à le faire, avec détermination, le système économique néolibéral. Lorsqu'on attaque les services publics, c'est la République que l'on sacrifie !

Sacrifier la République, c'est renoncer à (l'idéal) d'égalité, et in fine à la liberté, c'est laisser prospérer les corporatismes en tout genre ! Cela vous dit-il quelque chose ?

Aujourd'hui, le "supérieur" auquel nous devons rendre un "culte", rendre service, s'appelle "Marché", il se prénomme "veau d'or", c'est pourquoi il opère une véritable *révolution* (il revient à son sens premier : la "servilité").

Le "Marché", c'est ce pouvoir quasi-magique, qui réussit à transformer tous les éléments en marchandises, et le service n'a pas été épargné !

En ce sens, le service finit par se réduire au "*self-service*" (serf-service), à ce qui, toujours, doit être disponible : les personnes, les magasins (*même le dimanche !*). La "morale" économique néolibérale, contrairement à ce qu'elle prétend haut et fort, ne libère pas, elle contraint, elle n'oblige pas, elle force, elle casse le "lien" (*contenu encore une fois dans le mot obligation*) social, et ce, par tout moyen (chantage à l'emploi, etc.).

L'emploi, parlons-en : Les emplois dits "de service" devaient être à l'abri de la délocalisation. Ils étaient considérés comme le nouveau vivier des emplois de demain, puisqu'ils renvoyaient, d'un côté, fondamentalement, à l'idée de "proximité" avec le "public" (et le "client"), et à l'idée, de l'autre, aux métiers de "l'intelligence", seuls à même d'apporter de la "valeur ajoutée" aux entreprises (les entreprises informatiques, dénommés jusqu'à peu SSII, et de conseils, notamment).

Or, ce que montrent plusieurs études récentes c'est l'illusion que nourrissent de tels pronostics, puisque même ces métiers ne sont aujourd'hui nullement épargnés par la délocalisation (liée notamment aux nouvelles technologies et à la dématérialisation de l'économie) et par la dévalorisation (symbolique et salariale) qui touche le monde du travail en général (nous reviendrons prochainement plus précisément sur ce sujet crucial) !

Ainsi, là aussi le phénomène illustre on ne peut mieux, que la notion de service, n'a pas d'abord les égards que nous devons aux autres, mais plutôt ce que nous devons à la nouvelle logique économique qui sévit, qui dissout tout sur son passage, plus qu'elle ne rend véritablement service.

Il nous appartient, aujourd'hui, de sauver le mot "service" des griffes de tous ses détracteurs, et pour ce combat, vous pouvez compter sur nous ; nous resterons toujours à votre service !

Karim EL HACOUMO
DS Steria

MOUVEMENT NATIONAL CHEZ ALTRAN

A l'appel de FO, soutenu par la CFDT, le 19 novembre dernier, les salariés du groupe Altran ont manifesté partout en France pour dénoncer la décision prise de manière unilatérale par la direction, de mettre en place une nouvelle politique de frais.

Selon les estimations au moins 550 salariés ont suivi le mouvement. Le taux de salariés en grève a atteint les 100% chez certains clients !

Sous la pression du mouvement, la Direction a accepté une consultation du CCE, à suivre...

Ce mouvement est une première dans le groupe, et Force Ouvrière est fier d'en être le moteur.



BRÈVES JURIDIQUES

INTERDICTION D'EXERCER DEUX MANDATS CONSÉCUTIFS DE RSS

Si le syndicat qui a désigné un RSS n'est pas reconnu représentatif à l'issue des élections, ce dernier perd obligatoirement son mandat. En effet, le syndicat ne peut pas le mandater à nouveau avant les six mois qui précèdent la date des prochaines élections (*C. trav., art. L. 2142-1-1, al. 3*)

Ainsi c'est à bon droit que le tribunal a refusé d'écarter l'application de l'article L. 2142-1-1 du code du travail tel qu'issu de la loi no 789-2008 du 20 août 2008, au regard de l'article 3 de la convention n° 87 de l'Organisation internationale du travail ;

Cass. soc., 14 novembre 2013, n° 13-11.316

La jurisprudence n'a pour l'heure admis qu'une seule exception à l'interdiction légale : lorsque le nouveau scrutin s'est tenu dans un périmètre différent, par suite notamment d'une restructuration.

Cass. soc., 25 septembre 2013, n° 12-26.612

LE DS RÉINTÉGRÉ PEUT ÊTRE DISPENSÉ D'ÉLECTIONS

Le délégué syndical, privé de la possibilité d'être candidat aux élections en raison de son licenciement, peut dès sa réintégration retrouver son mandat. L'exigence légale d'avoir obtenu personnellement 10% des voix est alors neutralisée.

En septembre 2010, le délégué syndical FO d'une société de transport dans les Bouches-du-Rhône est licencié pour motif économique.

Le militant s'oppose à cette mesure et obtient, deux ans plus tard, l'annulation devant le juge administratif de Marseille.

Il demande alors à être réintégré dans son poste, ainsi que dans son mandat syndical.

Mais pendant sa période d'éviction de l'entreprise, les institutions représentatives du personnel ont été renouvelées. Si le syndicat FO demeure représentatif, l'employeur conteste que la possibilité pour le salarié réintégré d'être confirmé en tant que DS, faute pour celui-ci de s'être présenté aux dernières élections CE/DP et d'y avoir obtenu 10% des voix.

Une dispense exceptionnelle

Pour la Cour de cassation, les circonstances de l'affaire justifient que l'on neutralise exceptionnellement l'exigence de représentativité personnelle du délégué syndical.

Lorsqu'un délégué syndical, licencié après autorisation, n'a pu être candidat aux élections professionnelles organisées dans l'entreprise postérieurement à son licenciement, le syndicat est en droit, si l'intéressé demande sa réintégration à la suite de l'annulation de la décision de l'autorité administrative, de le désigner à nouveau en qualité de délégué syndical.

Cette solution fait produire à l'annulation du licenciement tous ses effets et on revient à la situation d'origine comme si le licenciement n'était jamais intervenu.

Cass. soc. 14 novembre 2013 n° 13-11.301

L'EMPLOYEUR PEUT REJETER D'OFFICE UNE LISTE DE CANDIDATS DÉPOSÉE SANS MANDAT EXPRÈS DU SYNDICAT

La Cour de cassation, apporte une précision importante concernant le dépôt des listes de candidatures aux élections professionnelles par les syndicats.

Dans cette décision, la Cour admet que l'employeur puisse rejeter d'office, sans avoir à saisir le Tribunal d'Instance, une liste de candidats aux élections professionnelles déposée par un délégué syndical ne justifiant pas d'un mandat exprès de son organisation.

Pour comprendre la portée de cet arrêt, bref retour sur les épisodes précédents :

- dans un arrêt du 15 juin 2011 (n°10-25.282), la Haute juridiction décidait qu'un salarié, même désigné délégué syndical, devait présenter un mandat exprès de son syndicat pour déposer valablement une liste de candidats aux élections professionnelles.
- dans un arrêt du 26 septembre 2012 (n°11-25.544), la Cour précisait que l'employeur devait vérifier l'existence de ce mandat au moment du dépôt des listes, à défaut de quoi il ne pouvait ensuite plus contester la validité de la liste.

Dans l'affaire du 30 octobre :

L'employeur avait fait la démarche de contacter la fédération syndicale dont se réclamait le délégué syndical pour vérifier l'existence du mandat donné.

Or, l'organisation avait confirmé à l'employeur n'avoir donné aucun mandat au délégué syndical pour déposer cette liste. L'employeur avait donc rejeté la liste de son propre chef.

Le délégué syndical avait contesté cette démarche en affirmant que seul le tribunal d'instance avait vocation à invalider une liste. L'employeur devait donc saisir la juridiction et s'en remettre à sa décision.

La Cour en décide autrement et approuve la démarche de l'employeur.

Commentaires : Que l'on se le tienne donc pour dit : un délégué syndical doit avoir un mandat de l'organisation syndicale pour déposer une liste de candidats. A défaut, la liste peut être rejetée d'office.

Cass. soc. 30 octobre 2013 n° 12-29.952

ACCORD UES : L'UNANIMITÉ N'EST PLUS REQUISE !

La Cour de cassation considère que la reconnaissance ou la modification conventionnelle de l'unité économique et sociale (UES) ne relève plus du protocole préélectoral, mais de l'accord collectif signé aux conditions du droit commun.

En l'espèce, un syndicat contestait la validité d'un accord, conclu en 2012, donc sous l'empire de la loi du 20 août 2008, et qui avait modifié le périmètre de l'UES.

Le syndicat invoquait le fait que cet accord n'avait pas été signé par l'unanimité des syndicats représentatifs dans l'entreprise.

La Cour de cassation, confirmant la décision des juges du fond, considère que la reconnaissance ou la modification conventionnelle d'une UES ne relève pas du protocole préélectoral, mais de l'accord collectif signé aux conditions du droit commun par les syndicats représentatifs au sein des entités faisant partie de cette UES.

Dès lors, la signature d'un accord collectif par les organisations syndicales ayant obtenu au moins 30 % des suffrages lors du 1^{er} tour des dernières élections suffit à la reconnaissance de l'UES.

Cass. soc. 14 novembre 2013, n° 13-12712

DÉSIGNATION DU DÉLÉGUÉ SYNDICAL : À QUELLE DATE VÉRIFIER LES CRITÈRES DE REPRÉSENTATIVITÉ ?

Faut-il apprécier la représentativité syndicale à la date des élections ou bien à la date de la désignation ?

La réponse de la Cour de cassation :

Les critères de représentativité (*c. trav. art. L. 2121-1*) doivent être tous réunis, mais il convient de distinguer deux séries de critères :

- 1- ceux tenant au respect des valeurs républicaines, à l'indépendance et à la transparence financière doivent être **satisfaits de manière autonome et "permanente"**.
- 2 - ceux relatifs à l'influence, aux effectifs d'adhérents et aux cotisations, à l'ancienneté et à l'audience électorale, font l'objet d'une **appréciation globale "pour toute la durée du cycle électoral"**.

Un syndicat répondant à ces critères au jour des élections est réputé les remplir pendant toute la durée du cycle électoral.

Cass. soc. 14 novembre 2013, n° 12-29984

VOTE ÉLECTRONIQUE ET CONFIDENTIALITÉ DU VOTE

Le scrutin a été jugé sincère alors même que le technicien informatique avait eu connaissance du vote de ses collègues.

Un syndicat avait demandé l'annulation des élections car un salarié du service informatique était parvenu à prendre connaissance du vote de deux de ses collègues en se connectant à distance à leur poste informatique au moment où les intéressés votaient.



Connexion durant le vote à la demande de deux salariées

Lors du second tour des élections professionnelles, organisé sous la forme d'un vote électronique, un salarié du service informatique s'était connecté à distance sur l'ordinateur de deux salariées au moment même où elles votaient.

Au regard des exigences visant à préserver le caractère secret du vote, la possibilité, pour les membres du service informatique interne à l'entreprise, d'intervenir à la demande des salariés, lors des opérations de vote, notamment pour leur fournir une assistance technique, *aurait pu paraître contraire à la loi et susceptible d'affecter la validité du scrutin.*

Il n'en est rien selon la Cour de cassation, qui précise que les techniciens sont titulaires d'une obligation de confidentialité qui leur permet d'intervenir durant le scrutin sur demande expresse des salariés, peu important qu'ils soient amenés à prendre connaissance du sens de leur vote à cette occasion.

Pour la Cour de cassation, il n'y avait là aucune atteinte à la sincérité du scrutin, le technicien informatique, étant tenu à une obligation de confidentialité (*c. trav. art. R. 2314-12 et R. 2324-8*).

Cass. soc. 14 novembre 2013, n° 13-10519



PREMIÈRE PHASE DU LANCEMENT DU COMPTEUR LINKY

Mardi 9 juillet, le Premier Ministre a annoncé le déploiement du compteur LINKY dans le cadre du plan d'investissement, mais un certain nombre de questions demeurent sur le financement, la propriété selon le type de financement, les services de maîtrise de l'énergie apportés aux usagers et leur coût.



L'AFOC demande la transparence sur les modes de financement, la propriété des compteurs, les services apportés aux usagers et leur impact sur la facture.

Quel est le vrai coût de LINKY ?

Le Premier Ministre lors de cette intervention a cité le chiffre de 5 milliards d'euros avec un coût de 150 euros l'unité (120 € de fabrication et 30 € de pose). Or, pendant le déploiement de la phase d'expérimentation en 2011-2012 dans les départements du Rhône et d'Indre-et-Loire, le coût unitaire a été estimé à 240 €, soit 90 € de plus que ce qui est annoncé actuellement.

Auditionné le 24 avril dernier par le Conseil national du débat sur la transition énergétique, Henri Proglio, le PDG d'EDF, avait évalué "entre 5 et 7 milliards d'euros" le coût de la généralisation des compteurs communicants LINKY.

En outre, une nouvelle génération de compteur est annoncée "avec un appareil légèrement perfectionné". À ce jour, son coût n'est pas connu, pas plus que ces fonctionnalités.

Combien cela va-t-il coûter aux consommateurs ?

Cette question a été posée par l'AFOC, à Henri Proglio PDG d'EDF, lors de son audition par le conseil national du débat sur la transition énergétique, le 24 avril 2013. La réponse de Monsieur Henri Proglio a été : "rien, pour le consommateur. EDF va prendre en charge la totalité du coût".

Qui finance et à qui appartiendra le compteur ?

Il est réglementairement prévu que le déploiement de LINKY⁽¹⁾ sera répercuté sur la facture des usagers, via le TURPE (Tarif

d'utilisation des réseaux publics de transport et de distribution d'électricité). Qui dit financement par le TURPE, dit compteur faisant partie des biens publics, biens de retour de la concession.

Ce mardi 9 juillet, le Premier Ministre a annoncé une première phase de déploiement de 3 millions de compteurs (sur 35 millions) pour 500 millions d'euros financée sur les fonds propres EDF. La deuxième phase serait effectuée avec un financement reposant "sur les factures via le TURPE".

La consultation sur le TURPE 4 qui vient d'être lancée par la Commission de Régulation de l'Énergie (CRE) conduit à des interrogations. Selon les documents de la consultation, LINKY n'est pas présent dans la trajectoire d'investissements du futur TURPE.

Le mode de financement pose la question de la propriété des compteurs LINKY. Si c'est EDF qui finance, comment seraient qualifiés les compteurs déployés sur financement hors TURPE (première phase de déploiement ou leur intégralité) ? Comme des biens publics (biens de retour de la concession) ou comme des biens privés (propriété d'EDF) ? L'État assumerait-il de confier à un acteur privé plutôt qu'aux collectivités locales, autorités concédantes, cet élément de la transition énergétique que sera le compteur soi-disant intelligent ?

Par ailleurs, comment EDF se remboursera-t-il ? En commercialisant de nouveaux services à tarification libre hors tarifs réglementés de vente ? En effet, devant le Conseil national du débat sur la transition énergétique, le 24 avril dernier, Henri Proglio a indiqué que le "business plan" s'appuiera aussi sur la baisse de la fraude et sur les recettes pour les services à "valeur ajoutée" qui seront associés au compteur.

La CRE a rendu un avis favorable au déploiement du compteur LINKY⁽²⁾ parce que ce projet était neutre financièrement pour les usagers : "la hausse du tarif d'acheminement de l'électricité pour financer l'investissement sera compensée par une baisse de ce même tarif d'acheminement liée à la baisse des charges d'exploitation d'ERDF".

L'AFOC considère, que s'il y a une hausse des investissements liée au déploiement de LINKY, celle-ci doit être neutre financièrement pour les usagers.

⁽¹⁾ Le financement du déploiement du compteur LINKY est encadré par le décret n°2010-1022 qui prévoit que "les coûts effectivement engagés liés aux dispositifs de comptage mis en place dans le cadre de l'expérimentation et à ceux qui sont mis en œuvre par les gestionnaires des réseaux publics... entrent dans les charges à couvrir par les tarifs d'utilisation des réseaux publics de transport et de distribution d'électricité".

⁽²⁾ À l'issue de l'expérimentation menée par ERDF sur près de 300 000 compteurs LINKY en 2010/2011 : dans sa délibération du 7 juillet 2011, la CRE concluait que "l'analyse technico-économique suggère qu'une généralisation du projet LINKY serait globalement neutre du point de vue financier".

Le financement du déploiement du compteur doit se faire en toute transparence. Ce déploiement ne saurait servir de justification à une nouvelle hausse des tarifs d'électricité en plus de celles annoncées pour le 1^{er} août 2013 et les 1^{er} août 2014 et 2015.

Quelles garanties pour la maîtrise de l'énergie ?

L'AFOC à plusieurs reprises a déjà rappelé et rappelle encore que le compteur LINKY, en l'état, n'apportera aux usagers aucun moyen pour mieux maîtriser leur consommation. La CRE a, en effet, dans une délibération en date du 7 juillet 2011 exclu du périmètre des spécifications du compteur la maîtrise de la demande énergétique.

La CRE expose ainsi que *"pour atteindre cet objectif, le consommateur doit disposer en temps réel de sa consommation en kilowattheures et en euros, voire en contenu de CO2, de la puissance soutirée, de la période tarifaire, ainsi que de fonctions de mémorisation et de comparaison. Les données relatives au prix de vente étant à la main des fournisseurs, l'accès du consommateur à ces données leur incombe."*

Pour l'AFOC, face aux augmentations des prix de l'électricité, les usagers doivent pouvoir connaître en temps réel et sans surcoût leurs données de consommation pour pouvoir maîtriser leur facture. Il s'agit là d'un service public de la fourniture d'électricité et, à ce titre, inclus dans les tarifs réglementés de vente.

L'AFOC, considère qu'avant de déployer un compteur, dit évolué, qui permettra aux fournisseurs de faire payer l'électricité plus chère à certaines heures de la journée, il est impératif de constater l'efficacité des dispositifs d'accompagnement et de traitement de la précarité énergétique sur le terrain. Sinon les familles en difficulté, notamment celles habitant dans des bâtiments chauffés à l'électricité, subiraient encore plus fortement les augmentations de prix aux heures les plus

chères car elles ne pourraient pas moduler leur consommation, sauf à impacter fortement leur confort.

UN PROBLÈME ? CONTACTEZ-NOUS



COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Radiofréquences, une préoccupation sanitaire des consommateurs

L'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail publie ce jour les résultats de l'évaluation des risques liés à l'exposition aux radiofréquences actualisant ainsi l'état des connaissances publié depuis 10 ans.

Si cette actualisation ne met pas en évidence d'effet sanitaire avéré et ne conduit pas l'agence à proposer de nouvelles valeurs limites d'exposition de la population, l'AFOC note toutefois, même avec des niveaux de preuve limités, différents effets biologiques chez l'Homme ou chez l'animal et une possible augmentation du risque de tumeur cérébrale, sur le long terme, pour les utilisateurs intensifs de téléphones portables.

Compte tenu de ces éléments, dans un contexte de développement rapide des technologies et des usages, l'AFOC appuie la recommandation de l'agence de limiter les expositions de la population aux radiofréquences – en particulier des téléphones mobiles –, notamment pour les enfants et les utilisateurs intensifs, et de maîtriser l'exposition générale résultant des antennes-relais.

L'AFOC demande que soit pris en considération les expositions électromagnétiques combinées liées aux nouvelles technologies (wi-fi, boucle locale radio,...) ou aux nouveaux produits (tablettes, veille bébé...) notamment dans certaines zones d'expositions concentrées.

Paris, le 15 octobre 2013

La Secrétaire générale

Martine Derobert

Association
Force Ouvrière
Consommateurs
141, Avenue du Maine - 75014 Paris

Contact : Etienne Defrance 01 40 52 85 85

Association Force Ouvrière Consommateurs
141, Avenue du Maine - 75014 Paris
Tél. : 01 40 52 85 85 - Fax : 01 40 52 85 86

afoc@afoc.net - www.afoc.net



Elodie SCEMAMA-BENHARROUS & Jean-Luc SCEMAMA
Experts-comptables associés

BIEN PRÉPARER SON BUDGET PRÉVISIONNEL DES (ASC) ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

Les budgets du CE se gèrent en bon père de famille, et il faut pouvoir proposer des activités sociales et culturelles tout en surveillant les finances ; pour cela, il faut anticiper et établir, en début d'année ou de mandat, ses prévisions...
L'élaboration d'un budget prévisionnel est un exercice simple, s'il est bien préparé.
Alors, suivez les étapes...

Monopole de gestion du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles, établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leur famille, ou participe à cette gestion, quel qu'en soit le financement (C.trav., art L 2323-83). Cela implique pour le CE le droit absolu :

- de créer une activité sociale dans la limite du budget qui lui est alloué ;
- d'en supprimer d'autres ;
- de modifier la répartition des fonds sociaux entre les activités ;
- de décider d'une participation financière plus ou moins importante des salariés pour certaines œuvres en choisissant d'autres critères que ceux retenus précédemment.

En outre, s'agissant plus spécialement des commissions constituées pour la gestion des ASC, le comité peut leur déléguer pouvoir de décision dans la limite de leur objet ; toutefois, les commissions restent responsables de leurs décisions devant le comité.

Choix d'une politique sociale – Elaboration du budget

✓ Méthodologie

1. Etat des lieux

Les élus doivent faire le point sur :

- les activités existantes ;
- la satisfaction du personnel ou ses souhaits.

2. Renseignements fiables sur le personnel

Il s'agit pour le CE de réunir le maximum de renseignements intéressants sur le personnel. Certains documents peuvent l'y aider :

- le bilan social ;
- le compte rendu de gestion : aux termes de l'article R. 2323-38 du code du travail, "les membres du comité sortant rendent compte au nouveau comité de leur gestion. Ils doivent remettre aux nouveaux membres du comité tout document concernant l'administration et l'activité du comité" ;
- la liste du personnel avec la qualification, le statut familial, le nombre et l'âge des enfants.

3. Engagements pris par le comité

Il s'agit de respecter les engagements pris antérieurement, notamment si du personnel a été embauché pour la gestion des œuvres sociales.

✓ Politique sociale

On peut classer l'ensemble des activités que subventionne le CE en trois grandes catégories :

- les activités qui animent la collectivité des salariés ;
- les activités sociales et culturelles qui répondent à des besoins individuels de salariés ;
- les secours.

Dans l'idéal, le choix du comité doit se porter sur un mixage de ces trois catégories.

✓ Critères de choix

Compte tenu des limites budgétaires et de l'attente des salariés, le comité est obligé de mettre en place des grilles de répartition des avantages entre les salariés.

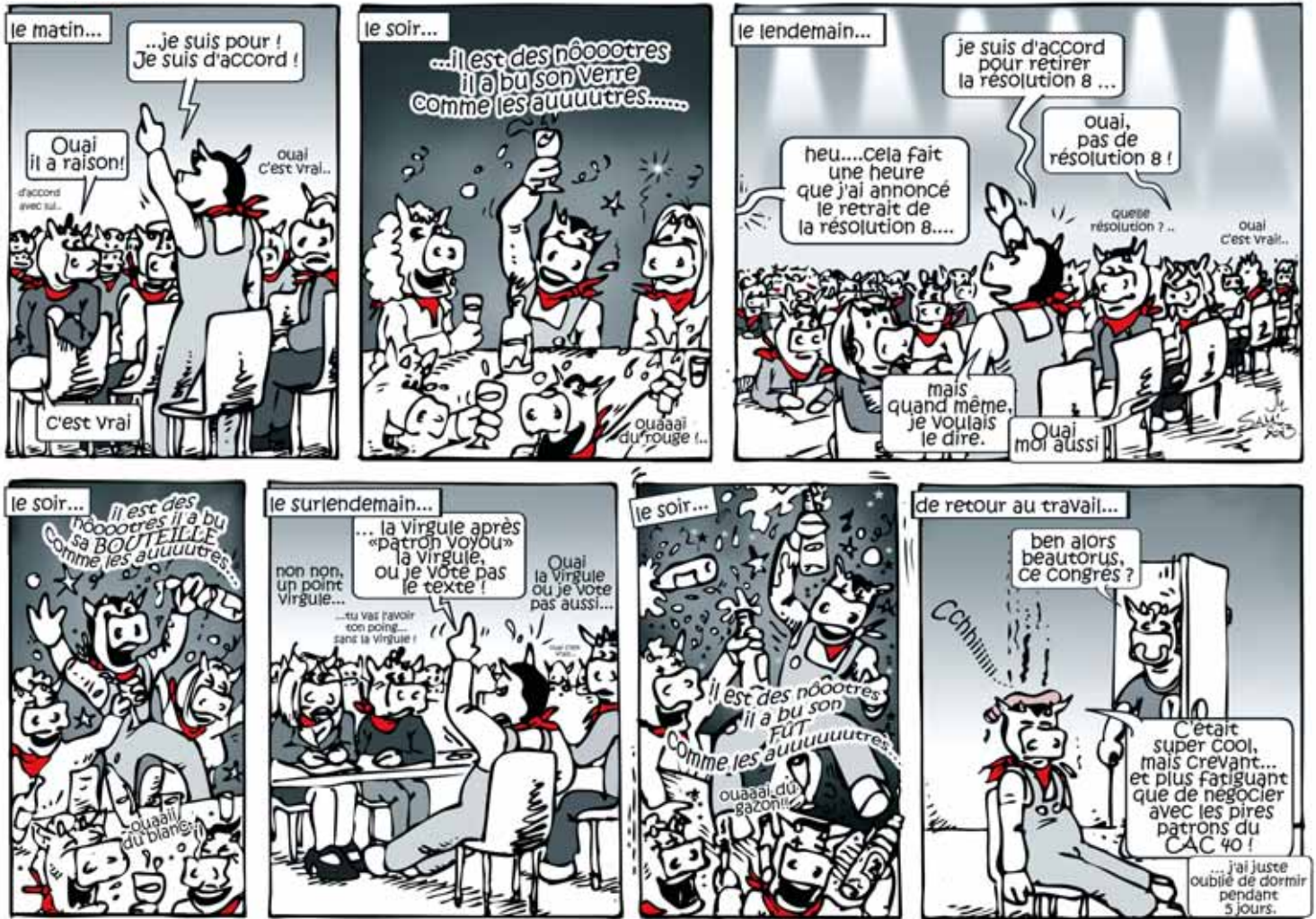
La plupart des comités décident de fixer leur participation à un montant forfaitaire.

Le budget

Afin d'assurer une gestion optimisée de ses ressources, le CE doit être en mesure de faire un suivi de ses dépenses nettes (dépenses engagées par le CE - participations des salariés) par activité. Pour cela, les ressources et dépenses doivent être systématiquement ventilées par activité. Il s'agira, par exemple, d'individualiser les différents versements des salariés.

Mais attention ! L'élaboration de ce budget n'est pas une fin en soi et ne sert à rien s'il n'est pas suivi ; il faut donc régulièrement le compléter en fonction des réalisations et l'ajuster. En effet, si vous aviez envisagé une dépense nette pour le CE de 6 000 € pour un voyage et que celui-ci vous a finalement coûté 8 000 €, si vous ne réajustez pas les autres activités en fonction de ce surcoût, vous allez finir votre année dans le rouge...

■ VRAI FO CONGRÈS



PSYCHÉDELIE AUDIOVISUELLE

Cette fois-ci, je pense que j'ai frôlé le pire...

Je traversais, désinvolte, cette période plutôt longue, plutôt banale de l'année, la veille des fêtes. Comme tous les ans, les Roi Mages étaient arrivés début novembre sur les Champs-Élysées, et comme tous les ans, à la place des présents, ils apportaient plein de promesses pour une nouvelle année rude, très rude...

J'allais me servir l'apéro quand, d'un geste peu réfléchi, ou devrais-je plutôt parler d'un automatisme, j'ai saisi la télécommande et allumé la télé sur la chaîne info.

Du port du voile aux anti-mariages pour tous, des sanctions aux clients des putes à l'interdiction des cigarettes électroniques, je m'étais forgé un estomac d'acier et avais appris à digérer les plus débiles des débats, les plus ignobles discussions, les plus bas actes, mais là... j'étais désarçonné !

Des patrons qui manifestent main dans la main avec leurs salariés. Tous avec le même bonnet ! Tous dans le même bateau ! Par moment, ils voguent à gauche, et ils réclament les aides européennes et une intervention de l'État. Mais souvent ils voguent à droite, et ils réclament une baisse des cotisations sociales, moins de réglementations...

Certes, on comprend bien où sont les intérêts des uns, et où les autres se font avoir, mais j'ai commencé à me sentir perdu.

A commencé ensuite la valse à trois temps du gouvernement, toujours aussi précise, toujours aussi implacable, un pas en avant et deux pas en arrière et hop !, une pirouette !

C'est à ce moment précis que j'ai perdu pied. Déjà vivre sous le gouvernement Hollande, et devoir aller voter pour Beppe Grillo me complique la vie. Si, en plus, on me mélange la droite et la gauche, les exploitants et les exploités...

Bref, mes repères ont sauté et mon cerveau a eu un bug !

Je me suis réveillé le soir de la veille de Noël dans le lit d'un hôpital de banlieue, et là... j'ai vu la lumière.

Mon passé a défilé devant mes yeux comme un éclair, et tout est devenu clair. Mes sens se sont éveillés. Les erreurs du passé sont devenues une évidence à éviter. J'ai trouvé la vraie voie, maintenant je suis un "Modéré". J'ai la carte du Modem dans la poche de ma veste, sur le cœur, et je cours après L'Alternative.

Je ne prends plus de position, j'évite les débats et j'oublie mes convictions, d'ailleurs je n'en ai plus.

Le monde est doux, et je m'en fous...

Claudio Francone

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ | PRÉVOYANCE | ÉPARGNE | RETRAITE | ACTION SOCIALE



RELEVONS ENSEMBLE

le défi de l'innovation sociale

ASSUREUR D'INTÉRÊT GÉNÉRAL,
KLESIA est un organisme paritaire à but non lucratif qui se concentre sur la protection des personnes : en complémentaire santé, prévoyance, épargne retraite et action sociale. Son action s'inscrit dans une démarche responsable, tant à l'égard de ses clients que de ses partenaires.

KLÉSIA
klesia.fr